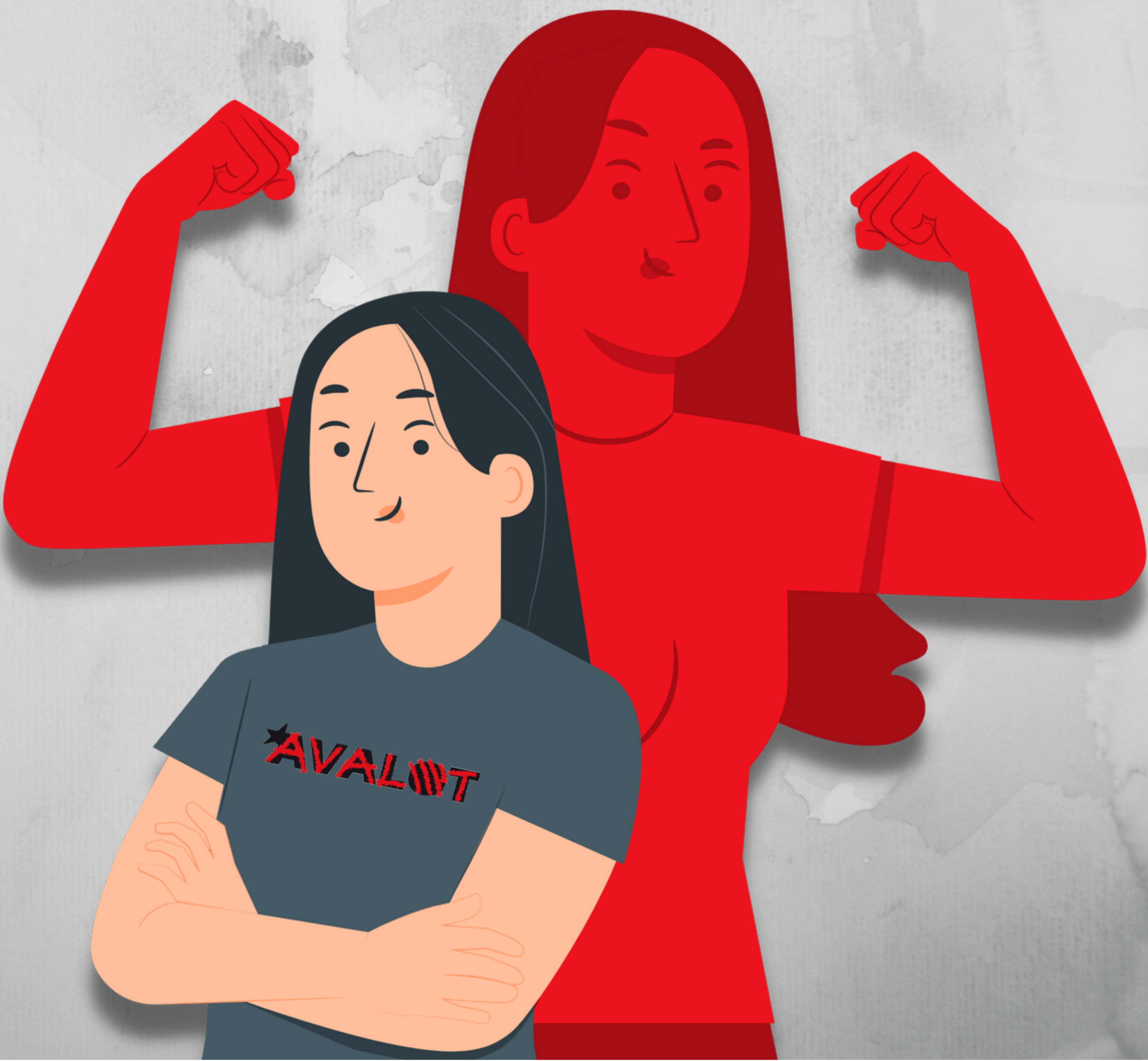
GUIA D'AUTODEFENSA LABORAL

UNA EINA PER APODERAR-TE A LA FEINA



EDICIÓ SETEMBRE 2022

AVALOT - JOVES DE LA UGT DE CATALUNYA
PL. VAZQUEZ MONTALBÁN, 4 - 08001 BARCELONA
WWW.AVALOT.CAT
@AVALOTCAT

Imatges: Storyset

AVALOT

AVALOT

PER QUÈ FEM AQUESTA GUIA LABORAL?

Conèixer els nostres drets és fonamental per poder defensar-los.

Per això, fem aquesta Guia d'autodefensa laboral amb l'objectiu de sintetitzar tota la informació laboral perquè puguis consultar-la sempre que vulguis.

Les empreses són molt astutes, i s'aprofiten de la nostra necessitat de treball per lucrar-se i precaritzar les nostres condicions laborals cada vegada més, per tant, si no sabem si el que fan és legal o il·legal, no podem decidir lliurement.

Mitjançant aquesta guia, el que volem és fer-nos conscients que podem plantar cara davant de certes pràctiques abusives i que, si totes diem que no, l'empresa no tindrà més remei que claudicar i millorar les condicions laborals que ofereix. Perquè, tinguem-ho present: una empresa sense treballadores no és una empresa!

Les empreses ens necessiten tant a nosaltres com nosaltres a elles!

En resum, doncs, l'objectiu d'aquesta guia laboral és apoderar les joves: volem que coneguis els teus drets, que sàpigues què és un sindicat, com participar-hi, com ens organitzem dins de les empreses... **Volem comptar amb tu!**

Recorda que des de l'Avalot estem a la teva disposició. Si tens dubtes i necessites assessorament laboral, et pots posar en contacte amb nosaltres escrivint un correu electrònic a bustia.avalot@catalunya.ugt.org *o omplint el formulari de la Bústia Precària*.

Torna a l'índex

Capítol 1.

NORMATIVA LABORAL



A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

Si soc repartidora, m'han de fer contracte?

Si soc falsa autònoma puc tenir dret a vacances?

Com puc saber si soc una TRADE?

NORMATIVA LABORAL

QUÈ ÉS UNA RELACIÓ LABORAL?

Una relació laboral és aquella per la qual les treballadores prestem voluntàriament els nostres serveis de manera remunerada dins de l'àmbit d'organització i direcció de l'empresa o d'una altra persona (persona autònoma).

DRETS I DEURES DE LES TREBALLADORES

Drets de les treballadores

Art. 4 ET

Totes les treballadores tenim dret a:

- Treball i lliure elecció de professió o ofici.
- Lliure sindicació.
- Negociació col·lectiva.
- Adopció de mesures de conflicte col·lectiu.
- Vaga.
- Reunió.
- Informació, consulta i participació en l'empresa.

En la relació laboral, les treballadores tenim dret a:

- L'ocupació efectiva.
- La promoció i formació professional en el treball, així com al desenvolupament de plans i accions formatives tendents a afavorir l'ocupabilitat.
- No ser discriminades per raons de sexe, estat civil, edat, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua.
- La integritat física i a rebre una política de prevenció de riscos laborals adequada.
- Al respecte a la nostra intimitat i dignitat, inclosa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- La percepció puntual del salari pactada o legalment establerta.
- La desconnexió digital.
- La conciliació personal, familiar i laboral.

Torna a l'índex

Deures de les treballadores

Art. 5 ET

Totes les treballadores hem de complir amb les obligacions següents:

- Complir les obligacions concretes del nostre lloc de treball, de conformitat amb les regles de la bona fe i diligència.
- Observar les mesures de prevenció de riscos laborals que s'adoptin.
- Complir les ordres i instruccions de l'empresa en l'exercici regular de la seva facultat directiva.
- No concórrer amb l'activitat de l'empresa, en els termes que fixa aquesta llei.
- Contribuir a la millora de la productivitat.
- Complir totes les obligacions que es derivin dels contractes laborals.

TREBALLADORES AUTÒNOMES

Què són?

Les treballadores autònomes són aquelles persones físiques que porten a terme la seva activitat econòmica a títol lucratiu de forma habitual, personal i directa, sense la direcció ni sense ser assalariada de cap altra empresa.

Característiques

- Ser major de 18 anys.
- Desenvolupa la seva activitat fora del marc d'un contracte laboral, és a dir, mitjançant un contracte mercantil.
- Desenvolupa la seva activitat de manera habitual.
- Realitza la seva activitat de manera personal, directa i a títol lucratiu.
- La seva qualificació és independent de si es contracten o no treballadores remunerades.

TRADE

Què són?

Les TRADE (Treballadores Autònomes Dependents) són les treballadores autònomes que, sense tenir treballadores a càrrec seu, obtenen com a mínim el 75% dels seus ingressos d'una sola clienta o empresa, vinculades per un contracte mercantil.

Torna a l'índex

Característiques

- Realització de l'activitat sota el seu criteri i les seves pròpies directrius.
- Disposició de recursos propis per desenvolupar l'activitat.
- No tenir la condició d'associada.
- No contractar treballadores ni subcontractar la seva activitat a terceres persones.

FALSES AUTÒNOMES

Què són?

Les falses autònomes són aquelles treballadores que, tot i vincular-se amb l'empresa per mitjà d'una relació laboral i sota la seva direcció i control, estan incloses en el Règim Especial de Treballadores Autònomes (RETA).

Aquesta pràctica comporta un frau a la Seguretat Social, ja que l'empresa s'estalvia pagar els costos empresarials que suposa contractar una treballadora.

Com a falsa autònoma no estàs emparada per la legislació laboral i, per tant, no tens els drets que tota treballadora gaudeix: vacances, baixes, indemnitzacions, etc.

Característiques

- No tenen autonomia de decisió, sinó que estan subjectes a la direcció de l'empresa.
- Han de complir un horari i fan servir els mitjans de l'empresa per desenvolupar la seva feina.
- No poden negociar lliurement la seva retribució.

Vols saber més sobre la "Llei Rider"?
Clica aquí!

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

Si soc repartidora, m'han de fer contracte?

Sí. Si treballes en una empresa de repartiment com a *rider*, per defecte ets una treballadora i, per tant, has d'estar contractada com a tal. En cap cas ets una treballadora autònoma.

Si soc falsa autònoma puc tenir dret a vacances?

No. Com a falsa autònoma no estàs emparada per la legislació laboral i, per tant, no tens els drets que tota treballadora gaudeix: vacances, baixes, indemnitzacions, etc.

Com puc saber si soc una TRADE?

Ho seràs si ets una treballadora autònoma i no tens treballadores a càrrec teu, obtens com a mínim el 75% dels teus ingressos d'una sola clienta o empresa, i esteu vinculades per un contracte mercantil.

Torna a l'índex

Capítol 2.

NORMATIVA DE LES RELACIONS LABORALS



A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- Què passa si m'acomiaden durant el període de prova?
- El període de prova computa per a l'antiguitat?
- Què passa si he començat a treballar i encara no he signat el contracte?
- He de signar el contracte quan me'l donen?
- El contracte ha de ser sempre per escrit?
- Si estic treballant sense contracte i ve la Inspecció de Treball a l'empresa, què em pot passar?

Al final del capítol trobaràs més preguntes relacionades amb el tema.

NORMATIVA DE LES RELACIONS LABORALS

La piràmide normativa laboral estableix l'ordre de prevalença de les normes bàsiques en l'àmbit laboral (ET, conveni col·lectiu i contracte laboral). Així doncs, la normativa es regeix pel principi de jerarquia normativa, és a dir, que la norma superior només pot millorar el que estableix la norma inferior.



CONVENI COL·LECTIU

Art. 42, 84 i 86 ET

Què és?

El conveni col·lectiu és el document que sorgeix de la negociació de les representants de les treballadores (els sindicats, el comitè d'empresa o les delegades de personal) i la representació de l'empresa. És un document escrit que serveix per fixar les condicions laborals a les quals estan subjectes els contractes laborals individuals. Així doncs, els contractes laborals mai poden establir condicions pitjors que les que marca el conveni col·lectiu d'aplicació.

Contingut

En el conveni col·lectiu s'estableixen totes les qüestions relatives a les condicions de treball, com per exemple, la jornada, les vacances, l'organització de treball, els permisos, els grups i categories professionals, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i qualsevol altra matèria relativa a les condicions en què es desenvolupen les relacions laborals.

Sens perjudici de la llibertat de contractació, els convenis col·lectius han d'expressar com a contingut mínim el següent:

- Determinació de les parts que els concerten.
- Àmbit personal, funcional, territorial i temporal.

Torna a l'índex

- Procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la no-aplicació de les condicions de treball.
- Forma i condicions de denúncia del conveni, i també el termini mínim per a aquesta denúncia abans que finalitzi la seva vigència.
- Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per entendre les qüestions establertes a la llei i la designació de sistemes extrajudicials de resolució de conflictes.

Àmbit

Els convenis col·lectius tenen diferents àmbits d'aplicació. Així doncs, poden ser sectorials, d'empresa i autonòmics, comarcals, provincials o estatals.

Després de l'última reforma laboral, de 21 de desembre de 2021, s'ha recuperat el poder de la negociació col·lectiva com a eina fonamental per a la defensa dels drets col·lectius de les treballadores.

- Prevalença del conveni de sector sobre el conveni d'empresa pel que fa a la quantia del salari base i als complements salarials. Això significa que cap empresa podrà fixar en un conveni propi salaris per sota dels establerts en el del sector d'activitat.
- Aplicació del conveni de sector de l'activitat executada en els contractes i subcontractes. És a dir, si l'empresa contractista compta amb un conveni propi, el podrà aplicar, però sempre respectant la prevalença del conveni del sector pel que fa als salaris.

Validesa

L'última reforma laboral ha recuperat el principi d'ultraactivitat plena dels convenis col·lectius. Això significa que els convenis col·lectius es prorroguen més enllà de la data en què se n'hagi pactat el venciment, fins que se substitueixin per uns nous.

Abans, els convenis col·lectius es regien pel principi d'ultraactivitat amb data de finalització. És a dir, al cap d'1 any de la data de venciment del conveni col·lectiu, si no hi havia un nou conveni, l'anterior perdia la vigència i s'aplicava, si existia, el conveni col·lectiu d'àmbit superior.

Torna a l'índex

Cercador de convenis col·lectius

El conveni col·lectiu que regeix la relació laboral i al qual està adscrita l'empresa ha de constar explícitament en el contracte de treball.

També pots cercar els convenis col·lectius aquí.

EL CONTRACTE LABORAL

Què és?

El contracte de treball és l'acord entre la treballadora i l'empresa per a la prestació d'uns serveis a canvi d'una retribució sota la direcció empresarial.

Marca quina serà la nostra feina (categoria professional), el nostre lloc de treball, horari, salari, vacances, conveni col·lectiu, entre d'altres. És molt important que ens fixem bé en totes aquestes condicions abans de firmar-lo i comprovar que s'adeqüen a les que s'estableixen en l'Estatut de les Treballadores i en el conveni col·lectiu corresponent.

El contracte laboral mai pot establir condicions inferiors al que marca el conveni col·lectiu aplicable i l'Estatut de les Treballadores. Qualsevol pacte que vagi en contra es declararà nul.

Contingut

En el contracte laboral ha d'aparèixer la informació següent:

- Dades identificatives de la treballadora (nom i cognoms, adreça, número d'afiliació a la Seguretat Social).
- Dades identificatives de l'empresa (CIF, adreça, etc.).
- Conveni col·lectiu aplicable.
- Data d'inici de la relació laboral.
- Tipus de jornada.
- Retribució.
- Categoria o grup professional.
- Vacances.
- Període de prova.

Torna a l'índex

Característiques

Es pot subscriure per escrit o de paraula, però, en tot cas, durant tot el període de vigència de la relació laboral qualsevol de les parts pot exigir que el contracte es formalitzi per escrit.

Hi ha alguns tipus de contractes que s'han de formalitzar obligatòriament per escrit. La manca de compliment d'aquesta obligació comporta que el contracte es consideri concertat a jornada completa i per temps indefinit.

Aquests contractes són:
- Contractes en pràctiques.
- Contractes a temps parcial.
- Contractes de treball a distància.
- Contractes de treballadores contractades a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger.

Tipus de contractes

L'última reforma laboral de desembre de 2021 ha modificat la tipologia de contractes.
Estableix la presumpció de contracte indefinit. Això significa que el contracte de treball s'entén com indefinit com a norma general i només existeixen dues modalitats de contractes temporals molt concretes. A més, si l'empresa incompleix amb l'establert sobre la durada dels contractes, les treballadores contractades en frau de llei adquiriran la condició d'indefinides.

Els contractes es poden classificar per:

A) Tipologia
- Contracte indefinit.
- Contracte temporal.
- Contractes formatius.
- Contracte fix-discontinu.

B) Jornada
- A temps complet.
- A temps parcial.

Torna a l'índex

Per tipologia	Contracte indefinit: (regla general).		
	Contracte temporal	**Contracte per circumstàncies de la producció**: quan es produeixi un increment de la producció ocasional o imprevisible o es produeixi una variació de l'activitat normal que provoqui un desajust temporal entre el treball estable i el requerit.	Característiques: • La durada no podrà ser superior a sis mesos (ampliable per conveni col·lectiu sectorial a 1 any). • També podrà emprar-se en situacions previsibles, com ara la campanya de Nadal, campanyes agrícoles, etc. (limitació temporal de 90 dies a l'any no consecutius).
		Contracte de substitució: pensat per a la substitució de personal amb dret a reserva de plaça.	Característiques: • Per completar la jornada reduïda d'una altra treballadora. • S'ha d'indicar el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució. • La cobertura temporal d'un lloc de feina mentre duri el procés de selecció (aquest procés no podrà excedir els 3 mesos o el temps fixat per conveni col·lectiu).

Per poder concertar un contracte temporal s'ha de justificar l'existència d'una causa de temporalitat que ho permeti. A més, és obligació de l'empresa comunicar a la representació sindical el nombre de contractes temporals i a les treballadores l'existència de vacants.

Els contractes temporals tenen una **indemnització** per finalització de 12 dies de salari per any de treball pels contractes concertats després de l'1/1/15.

Torna a l'índex

<table>
<tr><td rowspan="2">Per tipologia</td><td rowspan="2">Contractes formatius</td><td>Contracte per a l'adquisició de pràctica professional: pel desenvolupament d'una activitat laboral destinada a adquirir una pràctica professional adequada al nivell d'estudis corresponents.</td></tr>
<tr><td>Contracte en alternança: per a persones sense la qualificació professional reconeguda per les titulacions o certificats requerits per concertar un contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Per jornada</td><td colspan="2">A temps complet</td></tr>
<tr><td colspan="2">A temps parcial</td></tr>
</table>

Torna a l'índex

CONTRACTES FORMATIUS

Art. 11 ET

Des de la reforma laboral de desembre de 2021 s'han unificat els contractes formatius. És a dir, només hi ha una única modalitat. Dins d'aquesta modalitat trobem dues tipologies: el contracte de formació en alternança (treball i formació) i el contracte per a l'adquisició de la pràctica professional.

Característiques generals

- El contracte s'ha de formalitzar per escrit i ha d'incloure obligatòriament el pla formatiu.
- Les treballadores tindran cobertura per a totes les contingències protegibles i prestacions, inclosa la de desocupació i la cobertura del Fons de Garantia Social.
- Els contractes en frau de llei o en incompliment de l'empresa de les obligacions de formació s'entendran com a contractes indefinits de caràcter ordinari.
- Els períodes d'IT, naixement, adopció, acolliment, risc durant l'embaràs o durant la lactància i violència de gènere interrompen la durada del contracte.
- Si un cop finalitzat el contracte formatiu la treballadora és contractada per l'empresa, no podrà aplicar-se un nou període de prova i el temps del contracte formatiu compta per l'antiguitat.
- L'empresa ha de posar en coneixement de la representació sindical de les treballadores els acords de cooperació formativa que suposin contractació formativa i les condicions en la qual es desenvoluparà la tutorització formativa.

Contracte formatiu en alternança

- Objectiu: la formació en alternança amb el treball retribuït per compte d'altri. L'activitat desenvolupada per la treballadora en l'empresa ha d'estar directament relacionada amb les activitats formatives que justifiquen la contractació laboral.
- Beneficiàries: persones sense la qualificació professional reconeguda per les titulacions o certificats requerits per concertar un contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional.

Torna a l'índex

- Limitació: només es pot signar un contracte de formació en alternança per cada cicle formatiu o titulació universitària. No es pot concertar quan l'activitat objecte del contracte s'hagi desenvolupat per la persona en la mateixa empresa (independentment de la modalitat contractual) durant un termini superior a 6 mesos.
- Temps efectiu de treball: ha de ser compatible amb les activitats formatives i no podrà ser superior al 65% de la jornada màxima prevista pel conveni col·lectiu d'aplicació en l'empresa (en defecte, de la jornada màxima legal) durant el primer any i del 85% durant el segon.
- No es poden fer hores complementàries ni hores extraordinàries. Tampoc es poden fer hores nocturnes ni treball per torns.
- No es pot establir període de prova.
- Retribució establerta al conveni col·lectiu d'aplicació (en defecte de conveni, no podrà ser inferior al 60% el primer any i al 75% el segon). En cap cas pot ser inferior al Salari Mínim Interprofessional (SMI).
- Novetat: obligació de tutorització. Es designarà una persona tutora del centre formatiu i una altra de l'empresa.
- El contracte de formació dual queda limitat a l'edat de 30 anys. Tindrà un mínim de 3 mesos i un màxim de 2 anys.

Contracte per a l'adquisició de la pràctica professional

- Objectiu: el desenvolupament d'una activitat laboral destinada a adquirir una pràctica professional adequada al nivell d'estudis corresponent.
- Estudis habilitats: títol universitari o títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional.
- Se subscriurà en els 3 anys següents a la finalització dels estudis (5 anys per a persones amb discapacitat). Període mínim de 6 mesos i màxim de 12. Es trasllada al conveni sectorial els llocs de feina, activitat, nivells o grups professionals que puguin exercir-se per aquesta tipologia de contracte.
- Limitació: no podrà subscriure's amb qui ja hagi obtingut experiència professional o realitzat activitat formativa en l'empresa per un temps superior a 3 mesos.
- No es poden fer hores complementàries ni hores extraordinàries.
- Durada: no inferior a 6 mesos ni superior a 1 any.

Torna a l'índex

- Període de prova: màxim 1 mes, llevat el que s'estableix en el conveni col·lectiu.
- Obligatorietat d'assignació de tutora.
- Retribució: serà la fixada pel conveni col·lectiu.
- Límit: no podrà ser inferior a la retribució del contracte formatiu en alternança ni a l'SMI.

Art. 16 ET

CONTRACTE FIX- DISCONTINU

Objectiu

Per a la realització de feines estacionals o d'activitats de temporada.
S'hi podran acollir les feines amb contracte administratiu o mercantil. També es poden subscriure entre una empresa de treball temporal (ETT) i la treballadora contractada per ser cedida a una altra empresa.

Característiques

- S'ha de formalitzar per escrit i ha d'incloure els elements essencials de l'activitat, la jornada, la durada de l'activitat i la distribució horària. La crida també s'ha de formalitzar per escrit.
- Deure d'informació de l'empresa a la representació sindical i a les treballadores.
- Es reconeixerà l'antiguitat de tot el període de la relació laboral, no únicament del temps treballat de manera activa.

Torna a l'índex

<table>
<tr><th>Abans de la Reforma Laboral</th><th>Després de la Reforma Laboral</th></tr>
<tr><td>Generalització del contracte temporal: el contracte d’obra i servei era el més utilitzat i afavoria el frau de llei.</td><td>Norma general: pressumpció de contracte indefinit.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Contractes temporals</td></tr>
<tr><td>3 tipus de contractes temporals:
Contracte d’obra i servei determinat.
Contracte circumstàncies de la producció.
Contracte de substitució de treballadores amb reserva de lloc de feina.</td><td>2 tipus de contractes temporals:
Derogació del contracte d’obra i servei.
Contracte per circumstàncies de la producció: durada no superior a 6 mesos, ampliable per conveni col·lectiu per 1 any.
Contracte de substitució: per completar la jornada reduïda d’una altra treballadora quan la reducció sigui per causes legals o les regulades al conveni col·lectiu o per cobertura d’un lloc de feina mentre duri el procés de selecció per un màxim de 3 mesos.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Encadenament de contractes temporals</td></tr>
<tr><td>Una mateixa treballadora podia ser contractada per un mateix lloc de feina per un període de 30 mesos.</td><td>Limitació de l’encadenament de contractes temporals. Tindran la condició de fixes les treballadores que:
En un període de 24 mesos hagin estat contractades durant més de 18 mesos amb 2 o més contractes per circumstàncies de la producció.
Si s’incompleix la regulació de l’art.15 de l’ET o falta alta a la Seguretat Social.</td></tr>
</table>

Torna a l'índex

Abans de la Reforma Laboral	Després de la Reforma Laboral
Contractes formatius	
2 modalitats: • Contrates per a la formació i l'aprenentatge. • Contractes en pràctiques.	1 modalitat (amb dues tipologies): • Contractes formatiu en alternança. • Contractes per a l'adquisició de la pràctica professional.
Conveni col·lectiu i negociació col·lectiva	
• Principi d'ultraactivitat amb data de finalització. • Aplicació i prevalença dels convenis d'empresa en detriments dels convenis de sector.	• Principi d'ultraactivitat plena. • Prevalença del conveni de sector sobre el d'empresa pel que fa a la quantia del salari base i complements salarials. • Aplicació del conveni de sector de l'activitat executada.
ERTO	
Mecanisme residual.	Mecanisme ordinari de flexibilitat per a les empreses: • Introducció d'una nova causa d'ERTO: per força major temporal determinada. • Mecanisme XARXA: s'introdueix un nou article 47 bis a l'ET com a mecanisme de flexibilitat i d'estabilització de l'ocupació per a crisis econòmiques cícliques o de sector.

Torna a l'índex

TREBALL DE PERSONES MENORS D'EDAT

Les persones menors d'edat poden treballar a partir dels 16 anys (excepcionalment, en l'àmbit de la publicitat, la cultura, etc., poden treballar les menors d'aquesta edat amb algunes limitacions).

Així doncs, els aspectes més importants a tenir en compte del treball en menors d'edat són els següents:

- Contracte: **l**'has de signar tu i també la teva mare, pare o tutora legal.
- Prohibicions:
    - No pots fer hores extres.
    - No pots fer treball nocturn (treballar a partir de les 22 h fins les 6 h).
    - No pots treballar manipulant substàncies perilloses.
- Jornada: es pot treballar un màxim de 8 hores diàries. Això també canvia amb la majoria d'edat, que es podran fer fins a 9 hores diàries.
- Descansos: de 30 minuts per cada 4 hores i mitja de treball i el descans mínim entre jornades ha de ser de 8 hores.

TREBALL SENSE CONTRACTE

De vegades, és possible que t'ofereixin treballar sense contracte, el que es coneix com treball en B. Has de saber que per generar drets (seguretat social, atur, baixa, vacances, etc.), has de tenir un contracte de treball i estar donada d'alta a la Seguretat Social.

En aquestes situacions, és l'empresa la que està cometent una irregularitat, i la teva missió principal serà la de provar l'existència de la relació laboral, per tal de posar una denúncia i que es reconegui la teva feina. Per demostrar-ho, és recomanable que guardis totes les proves que et relacionin amb la persona encarregada i la teva feina (correus electrònics, trucades, missatges, vídeos, resguards bancaris, testimonis, etc.).

Torna a l'índex

PERÍODE DE PROVA

Què és?

El **període de prova** és el període de temps que s'estableix al principi de la relació laboral perquè tant l'empresa com la persona treballadora puguin provar si l'acord laboral que han signat mitjançant el contracte laboral és fructífer.

El temps en què duri el període de prova és temps efectiu de treball i, per tant, computa per a l'antiguitat.

Durada

El període de prova s'estableix en els convenis col·lectius. En cas de no establir-se cap termini de període de prova específicament, haurem d'aplicar el que estableix l'article 14 de l'Estatut de les Treballadores, que indica el següent:

- No podrà ser superior a 6 mesos per a les treballadores titulades.
- No podrà ser superior a 2 mesos per a la resta de treballadores.
- A les empreses de menys de 25 treballadores, el període de prova no podrà ser superior a 3 mesos per a les treballadores no titulades.
- Per a les treballadores temporals amb contracte inferior a 6 mesos, el període de prova no podrà excedir 1 mes, llevat que el conveni col·lectiu estableixi un termini diferent.

Període de prova i incapacitats

Si durant el període de prova es produeix alguna situació d'incapacitat temporal (baixa mèdica, embaràs, maternitat o paternitat, etc.), el període de prova s'interromp i es reprèn quan la treballadora retorni de la situació d'incapacitat temporal.

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

Què passa si m'acomiaden durant el període de prova?

Durant el període de prova, tant l'empresa com la treballadora poden finalitzar la relació laboral sense complir el preavís legalment establert per a la finalització dels contractes laborals fora del període de prova.

La renúncia del contracte laboral per ambdues parts suposa que no hi haurà indemnització ni tampoc cal indicar-ne el motiu pel qual es procedeix a finalitzar la relació laboral.

El període de prova computa per a l'antiguitat?

Sí, el temps de treball, mentre duri el període de prova, compta a efectes d'antiguitat.

Què passa si he començat a treballar i encara no he signat el contracte?

Pot ser que passin uns dies des que comences a treballar i signes el contracte, però, en tot cas, no poden passar més de 4 setmanes.

He de signar el contracte quan me'l donen?

No. Tens dret a revisar-lo a casa.

El contracte ha de ser sempre per escrit?

No. Existeixen els contractes verbals. Però, per exemple, si tens un contracte formatiu sempre ha de ser per escrit.

Torna a l'índex

Si estic treballant sense contracte i ve la Inspecció de Treball a l'empresa, què em pot passar?

L'obligació de donar-te d'alta i fer-te contracte és de l'empresa. Per tant, ella serà la responsable de respondre per la manca de contracte.

El conveni col·lectiu pot contradir l'Estatut de les Treballadores?

No. Els convenis col·lectius poden millorar les condicions fixades per l'Estatut de les Treballadores, però mai empitjorar-les.

On puc trobar el meu conveni col·lectiu?

El conveni col·lectiu concret al qual estàs subjecte constarà de manera explícita al contracte laboral. El pots consultar al Cercador d'Informació i Documentació Oficials (CIDO) de la Diputació de Barcelona.

Al contracte puc pactar una clàusula diferent al que marca el conveni?

Sí, però en tot cas ha de millorar les condicions que marqui el conveni i mai empitjorar-les en base al principi de jerarquia normativa.

Torna a l'índex

Capítol 3.

LA CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I PROMOCIÓ EN EL TREBALL

Pàg. 23 a 27

- El sistema de classificació professional
- La categoria o grup professional
- La promoció i formació professional en el treball
- El grup de cotització
- La promoció econòmica
- Els ascensos



A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- Puc demanar un ascens?
- He de complir un mínim de temps a l'empresa per demanar un ascens?
- Què passa si treballo amb una categoria professional que no és la meva?

Torna a l'índex

LA CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I PROMOCIÓ EN EL TREBALL

EL SISTEMA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Art. 22 ET

Què és?

El sistema de classificació professional és la manera de classificar les treballadores mitjançant els grups professionals.

El grup professional és aquell que agrupa de manera unitària les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i pot incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades a les treballadores.

La classificació professional ha de constar en el contracte de treball (normalment també consta en la nòmina).

Fins l'any 2012, la classificació de les treballadores es feia a través de les categories professionals i no pas dels grups professionals, com es fa actualment.

LA CATEGORIA O GRUP PROFESSIONAL

Què són?

La categoria o grup professional es defineixen de la manera següent:

- Categoria professional: només fa referència a l'aptitud i a la capacitació personal de les treballadores.
- Grup professional: té en compte l'aptitud professional, la titulació i el contingut general del lloc de feina, que també inclou diferents tasques, funcions, especialitats i responsabilitats. És el sistema actual de classificació professional.

Torna a l'índex

LA PROMOCIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL EN EL TREBALL

Les treballadores tenim dret:

- A gaudir dels permisos necessaris per assistir a exàmens, i a tenir preferència a l'hora d'escollir el torn de treball, si aquest és el règim instaurat a l'empresa, si es cursen amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional.
- A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per assistir a cursos de formació professional.
- A gaudir dels permisos oportuns de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.
- A la formació necessària per a la seva adaptació a les modificacions del lloc de feina. Aquesta formació ha de ser a càrrec de l'empresa, sense perjudici de la possibilitat d'obtenir a aquest efecte els crèdits destinats a la formació. El temps destinat a la formació es considera en tot cas temps de treball efectiu.

Les treballadores d'almenys 1 any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a 5 anys.

EL GRUP DE COTITZACIÓ

En funció del grup professional es pertany a un o altre grup de cotització, i és important que coneguis i sàpigues distingir aquests conceptes, que afecten el que has pactat per contracte i la protecció social que se'n deriva.

Què és?

El grup de cotització apareix reflectit en la nòmina amb un nombre de l'1 a l'11, que es correspon amb el grup professional pel qual t'han contractat. És obligació de l'empresa que aparegui en la teva nòmina perquè quedi clara la cotització a la qual estàs subjecte.

El grup de cotització té una relació directa amb el que l'empresa ha de pagar per tu a la Seguretat Social. Com més alt sigui el teu grup de cotització, més gran serà la protecció de la qual gaudiràs.

Torna a l'índex

LA PROMOCIÓ ECONÒMICA

Què és?

La promoció econòmica és el dret de les treballadores a percebre una promoció econòmica en funció de la feina exercida en els termes que es fixin en el conveni col·lectiu o contracte individual.

ELS ASCENSOS

Art. 24 ET

Què són?

Els ascensos dins del sistema de classificació s'han de produir d'acord amb el que s'estableixi en el conveni o, si no, per acord col·lectiu entre l'empresa i les persones representants de les treballadores.

Els ascensos han de venir motivats tenint en compte la formació, els mèrits, l'antiguitat de la treballadora i també les facultats organitzatives de l'empresa. S'han d'ajustar als criteris i sistemes que tinguin com a objectiu garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes, i es poden establir mesures d'acció positiva dirigides a eliminar o compensar situacions de discriminació.

S'han de complir els requisits següents:

- Realització de funcions superiors durant més de 6 mesos en un període d'1 any, 8 mesos en un període de 2 anys o el temps que estableixi el conveni col·lectiu.
- Respectar el procediment establert per als ascensos que marqui el conveni col·lectiu.

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

Puc demanar un ascens?

Sí. En tot cas, hauràs de complir els requisits de formació, experiència i temps, i seguir el procediment que marqui el teu conveni col·lectiu.

He de complir un mínim de temps a l'empresa per demanar un ascens?

Sí, hauràs de seguir el procediment que marqui el teu conveni col·lectiu.

Què passa si treballo amb una categoria professional que no és la meva?

Si estàs treballant fent funcions d'una categoria superior a la teva pots demanar un ascens si portes fent funcions superiors durant més de 6 mesos en el període d'1 any, 8 mesos en un període de 2 anys o el temps que estableixi el conveni col·lectiu. En tot cas, s'ha de seguir el procediment que marca el conveni pels ascensos.

Torna a l'índex

Capítol 4.

LA REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA

Pàg. 28 a 34



A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- M’agradaria plantar cara, però tinc por de possibles represàlies.
- Seré una bona delegada?
- On puc trobar el meu conveni?
- El conveni col·lectiu ha d’estar al contracte?

Torna a l'índex

LA REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA

Les treballadores tenim dret a participar a l'empresa a través dels òrgans de representació. Per defensar els teus drets laborals a la feina, el primer que has de fer és trobar companyes que, com tu, vulguin defensar els seus drets com a treballadores.

Fins que no hagis constituït una secció sindical o siguis la representant de la plantilla, has de tenir molta cura, perquè, tot i que el sindicalisme és un dret fonamental reconegut en la Constitució, les empreses solen prendre represàlies contra qui intenti promoure aquest dret.

ELS SINDICATS

Art. 28 CE

Què són?

Els sindicats són l'agrupació permanent i autònoma, sense ànim de lucre, de les treballadores per la defensa dels seus interessos econòmics i socials mitjançant la negociació col·lectiva i la participació a institucions de caràcter sociolaboral. Tenen personalitat jurídica pròpia.

És un dret reconegut a la Constitució espanyola i a l'Estatut de les Treballadores.

- Llibertat de sindicalització: Tota treballadora podrà afiliar-se al sindicat que consideri oportú.
- Les persones afiliades podran escollir lliurement les seves representants.
- Les persones treballadores tenen dret a l'activitat sindical.

ELS SINDICATS MÉS REPRESENTATIUS

Què són?

Els sindicats més representatius són els que:

- A nivell estatal: acreditin el 10% o més del total de delegades de personal, de membres del comitè d'empresa o dels òrgans corresponents de les administracions públiques.

Torna a l'índex

- A nivell autonòmic: acreditin el 15% de les delegades de personal, de membres del comitè d'empresa o dels òrgans corresponents de les administracions públiques.

Drets

Els sindicats més representatius tenen la capacitat representativa en els àmbits següents:

- Representació de les institucions davant les administracions públiques.
- Negociació col·lectiva.
- Participació com a interlocutores en la determinació de les condicions de treball en les administracions públiques.
- Participació en els sistemes de resolució de conflictes no jurisdiccionals.
- Promoció d'eleccions de les representants de les treballadores.
- Participació en la planificació, programació, organització i control de la gestió relacionada amb la millora de les condicions de treball i la protecció de la salut i la seguretat.
- Obtenir cessions temporals per l'ús de béns immobles públics.

L'ACCIÓ SINDICAL A L'EMPRESA

Què és?

L'acció sindical a l'empresa és la potestat que tenen les treballadores afiliades a un sindicat per:

- Constituir seccions sindicals.
- Celebrar reunions, després d'haver-ho comunicat a l'empresa, i distribuir informació sindical fora de les hores de feina.
- Rebre informació del seu sindicat.

LES SECCIONS SINDICALS

Què són?

Les seccions sindicals són les agrupacions formades per les treballadores afiliades a un sindicat dins d'un centre de treball o de tota una empresa.

Torna a l'índex

Funcions

Les seccions sindicals dels sindicats més representatius gaudiran dels drets següents:

- Negociació col·lectiva.
- Disposar d'un tauler d'anuncis per facilitar la informació que sigui d'interès a les seves afiliades i treballadores.
- En les empreses de més de 250 treballadores, a la utilització d'un local adequat per desenvolupar la seva activitat.

Si vols constituir una secció sindical, posa't en contacte amb l'Avalot i, conjuntament amb la UGT de Catalunya, t'explicarem com fer-ho.

ELECCIONS SINDICALS

Una altra forma de defensar els teus drets és promoure unes eleccions sindicals a la teva empresa o centre de treball. A les eleccions, la plantilla elegeix les seves representants, és a dir, les companyes que volen assumir aquesta responsabilitat, mitjançant el vot directe. La quantitat de persones que duran a terme aquesta tasca dependrà de la quantitat de treballadores que hi hagi a l'empresa, per tant, s'escullen les delegades de personal o el comitè d'empresa.

DELEGADES DE PERSONAL

Art. 62 ET

Què són?

Les delegades de personal són aquelles persones designades per representar les treballadores en les empreses de menys de 50 treballadores i de més de 10.

Es pot designar una delegada sindical en les empreses que tinguin entre 6 i 10 treballadores, si així ho decideixen per majoria.

Torna a l'índex

COMITÈ D'EMPRESA

Què és?

El comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt de les treballadores a l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos en les empreses de més de 50 treballadores.
Les persones que formen el comitè d'empresa s'han de reunir cada 2 mesos o sempre que ho sol·liciti un terç de les seves membres o un terç de les treballadores representades.

Funcions

Les funcions reconegudes legalment de les delegades de personal són les següents:

- Rebre informació, almenys amb periodicitat trimestral, sobre la situació econòmica de l'empresa, la salut i el medi ambient laboral, la contractació laboral, la finalització de la relació laboral individual i extinció del contracte individual, la imposició de faltes greus a les treballadores, els salaris, la mobilitat funcional i geogràfica, i la modificació substancial de les condicions de treball individuals, entre altres.
- Drets i consulta i emissió d'un informe: quan les modificacions afecten tota o una gran part de la plantilla, les delegades no només tenen dret a la informació, sinó que també tenen dret a opinar o a emetre un informe amb l'objectiu de modificar la decisió empresarial. Ha de ser previ a l'execució de la decisió i no sempre té caràcter vinculant, és a dir, l'empresa no té perquè actuar d'acord amb les resolucions mostrades en aquest informe.
- Drets de negociació: les representants de les treballadores són interlocutores amb l'empresa i intervenen en la definició de les condicions de treball a l'empresa.

Garanties de la representació col·lectiva

Les tasques que desenvolupen les delegades de personal estan protegides per una sèrie de garanties perquè s'executin correctament:

- Prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball en els supòsits d'extinció o suspensió per causes econòmiques o tècniques, i en els casos de mobilitat geogràfica.
- No ser acomiadades ni sancionades durant l'exercici de les seves funcions ni durant l'any següent al de l'expiració del mandat.

Torna a l'índex

- No ser discriminades en la seva promoció econòmica o professional.
- Les membres del comitè o les delegades de personal a cada centre de treball han de disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les funcions de representació.

Composició

El nombre de membres del comitè d'empresa s'ha de determinar d'acord amb l'escala següent:

Nombre de treballadores de l'empresa	Nombre de membres del comitè d'empresa
De 50 a 100 treballadores	5
De 101 a 250 treballadores	9
De 251 a 500 treballadores	13
De 501 a 750 treballadores	17
De 751 a 1.000 treballadores	21
De 1.000 en endavant	2 per cada 1.000 o fracció, amb un màxim de 75

Procediment

- Elecció: les delegades de personal i les persones que formen part del comitè d'empresa són escollides per totes les treballadores mitjançant sufragi personal directe, lliure i secret. Poden votar totes les treballadores de l'empresa majors de 16 anys i amb una antiguitat a l'empresa d'almenys 1 mes, i es pot elegir qualsevol treballadora que tingui 18 anys complerts i una antiguitat a l'empresa d'almenys 6 mesos.
- Votació: s'ha de fer al centre o al lloc de treball durant la jornada laboral i s'han de tenir en compte les normes que regulen el vot per correu. El resultat de la votació s'ha de fer públic als taulers d'anuncis.

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

M'agradaria plantar cara, però tinc por de possibles represàlies.

Quan valorem el fet d'organitzar-nos a la feina per plantar cara a la precarietat laboral, molt sovint tenim dubtes de com pot afectar-nos aquesta decisió. La nostra recomanació és que t'apropis al sindicat per tal d'assessorar-te prèviament. La nostra experiència farà que puguis valorar aspectes que no coneixies i que poden esclarir els teus dubtes. El simple fet que et plantegis lluitar contra la precarietat ja és un gest molt valent!

Seré una bona delegada?

Tindràs l'oportunitat de defensar els teus drets i els de les teves companyes en primera persona i amb garanties.

És evident que ningú neix ensenyada. Per això, la UGT de Catalunya posa a la teva disposició cursos de formació adreçats a la teva tasca sindical (drets bàsics de la delegada, nòmines, negociació de convenis, prevenció de riscos laborals, etc.). A més, a l'Avalot podràs compartir experiències, intercanviar informació, participar i organitzar activitats, etc. Disposes d'una organització amb recursos per plantar cara a la precarietat!

On puc trobar el meu conveni?

El teu conveni col·lectiu el pots trobar al contracte laboral. També tens dret a demanar a recursos humans que t'indiquin quin conveni se t'aplica.

El conveni col·lectiu ha d'estar al contracte?

Sí. Hi ha de constar el conveni col·lectiu d'aplicació.

Torna a l'índex

Capítol 5.

EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL

Pàg. 35 a 43

- Perquè tant tu com l'empresa voleu (acord mutu)
- Perquè vols deixar la feina voluntàriament (baixa voluntària)
- Perquè se t'ha acabat el contracte (extinció o finalització del contracte)
- Perquè l'empresa tanca (tancament)
- Perquè et diuen que marxis (acomiadament)
- Altres circumstàncies: excedències
- Excedència voluntària
- Excedència forçosa



A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- L'empresa pot denegar-me l'excedència voluntària?
- Durant l'excedència es computa l'antiguitat?
- Com s'ha de sol·licitar?
- Què puc fer si m'acomiaden i no hi estic d'acord?
- L'empresa m'ha de guardar el lloc si em demano una excedència?
- Cobraré l'atur si m'acomiaden i vinc d'una baixa voluntària?

Torna a l'índex

EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL

Art. 49 ET

La relació laboral pot finalitzar per diversos motius. Les causes més habituals són les següents:

PERQUÈ TANT TU COM L'EMPRESA VOLEU (ACORD MUTU)

L'empresa i les treballadores podem acordar en qualsevol moment la finalització de la relació laboral i serà vàlida sempre que ambdues parts la pactin amb completa llibertat.

No hi ha dret a la prestació d'atur ni indemnització.

ATENCIÓ! Si només és l'empresa qui vol finalitzar la relació laboral, no signis cap document d'acord mutu!

PERQUÈ VOLS DEIXAR LA FEINA VOLUNTÀRIAMENT (BAIXA VOLUNTÀRIA)

Quan decideixes marxar de l'empresa pel motiu que sigui (no cal que justifiquis la teva decisió). Cal que tinguis en compte que, en la mesura del possible, has de complir amb el preavís escrit i donar uns dies a l'empresa perquè et trobin una substituta. Els dies de preavís que has de respectar figuren en el conveni col·lectiu d'aplicació. En el cas que no puguis donar el preavís que marca el teu conveni, l'empresa et descomptarà 1 dia de salari per cada dia de retard en el preavís.

No hi ha dret a la prestació d'atur.

Excepció! Es produeix en cas que decideixis marxar de la feina a conseqüència de ser víctima de violència masclista o sexual o en cas d'un incompliment greu de l'empresa per:

- Modificació substancial de les condicions de treball que atemptin contra la formació professional o dignitat de la treballadora.
- Impagament o retards continuats en el pagament del salari.
- Assetjament.

En aquests casos, sí que tindràs dret a l'atur i en cas de ser considerat un incompliment greu de l'empresa, també, a la indemnització de l'acomiadament improcedent (33 dies per any treballat, amb un màxim de 24 mensualitats).

Torna a l'índex

PERQUÈ SE T'HA ACABAT EL CONTRACTE (EXTINCIÓ O FINALITZACIÓ DEL CONTRACTE)

Quan arriba la data de finalització marcada al contracte.

Dret a la prestació d'atur.

És important no confondre la indemnització per acomiadament i la indemnització per finalització, perquè són diferents!

PERQUÈ L'EMPRESA TANCA (TANCAMENT)

En els casos de mort, incapacitat o jubilació de l'empresària, tindràs dret a rebre una indemnització corresponent a 1 mes de salari.

Dret a la prestació d'atur.

PERQUÈ ET DIUEN QUE MARXIS (ACOMIADAMENT)

Què és?

L'acomiadament és l'extinció del contracte laboral per voluntat de l'empresa. A continuació, et detallem els acomiadaments més habituals que et pots trobar. Qualsevol dels tipus d'acomiadament dona dret a percebre la prestació d'atur.

Tipus

Hi ha 3 tipus d'acomiadament segons el motiu pel qual es produeixen:

- **Acomiadament disciplinari**

Art. 54 ET

Es produeix quan hi ha un incompliment greu de la treballadora. Per exemple:

- Faltes d'assistència o puntualitat repetides i injustificades.
- Indisciplina i desobediència.
- Ofenses verbals o físiques.
- Transgressió de la bona fe contractual i abús de confiança.
- Disminució continuada i voluntària del rendiment del treball.
- Embriaguesa habitual o toxicomania.

No hi ha dret a indemnització però si dret d'atur.

Torna a l'índex

• Acomiadament per causes objectives

Art. 53 ET

Es produeix per:

- Ineptitud sobrevinguda o coneguda de la treballadora un cop finalitzat el període de prova.
- Manca d'adaptació a les modificacions tècniques.
- Faltes justificades d'assistència, si arriben al 20% de les jornades hàbils en un període de 2 mesos consecutius (sempre que el total de faltes d'assistència en els 12 mesos anteriors arribi al 5% de les jornades hàbils).
- Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

Si et veus afectada per aquest tipus d'acomiadament, tens dret a un permís setmanal de 6 hores per cercar feina.

Dret a la prestació d'atur.

Indemnització: 20 dies per any treballat amb un màxim de 12 mensualitats.

• Acomiadament col·lectiu (ERO)

Art. 51 ET

S'entén per acomiadament col·lectiu l'extinció de contractes de treball fonamentada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, quan, en un període de 90 dies, l'extinció afecti com a mínim:

- 10 treballadores en les empreses que en tinguin menys de 100.
- El 10% de les treballadores de les empreses que en tinguin entre 100 i 300 treballadores.
- 30 treballadores en les empreses que en tinguin més de 300.

L'empresa que porti a terme un acomiadament col·lectiu que afecti més de 50 treballadores els ha d'oferir un pla de recol·locació externa a través d'empreses de recol·locació autoritzades.

Dret a la prestació d'atur.

Indemnització: 20 dies per any treballat amb un màxim de 12 mensualitats.

Torna a l'índex

Què fer davant un acomiadament? (procediment judicial)

Si et trobes davant d'un acomiadament és important que coneguis tot el que pots fer!

Encara que les accions que et comentem a continuació pots fer-les directament, qualsevol error en la seva tramitació seria decisiu a la resolució final. Per aquest motiu, el que t'aconsellem és que et posis en contacte amb una professional que t'aconselli des del principi.

- Acta de conciliació: Has de presentar una demanda de conciliació davant de la Unitat de Mediació, Arbitratge i Conciliació de Catalunya en el termini de 20 dies hàbils (exclosos diumenges i festius) des del moment de l'acomiadament. El Servei de conciliació citarà les parts per intentar arribar a un acord.

- Demanda judicial: Si no hi ha acord en la fase de conciliació, la treballadora ha de presentar una demanda davant el jutjat social en els dies que faltin per complir el termini dels 20 dies hàbils esmentats per a la fase de conciliació.

- Sentència judicial: una vegada celebrat el judici, el jutjat social dictarà sentència en el termini de 5 dies, en el qual declararà l'acomiadament, que pot ser procedent, improcedent o nul.

    - **Procedent**: Es considera que l'acomiadament és procedent quan queden acreditades les causes que motiven l'acomiadament. En aquest cas, no cobraràs cap indemnització ni salari de tramitació però, en qualsevol cas, tens dret a percebre la prestació d'atur.

    - **Improcedent**: quan no queden acreditades les causes o motius que s'al·leguen per a l'acomiadament, o quan no s'han complert les exigències formals establertes. En el cas que es declari l'acomiadament improcedent, l'empresa ha d'optar, en el termini de 5 dies des de la notificació de la sentència, entre la readmissió en el seu lloc de treball o l'abonament d'una indemnització de 33 dies de salari per any treballat amb un màxim de 24 mensualitats.

Torna a l'índex

- **Nul**: es considera nul quan les causes que van motivar l'acomiadament estan prohibides per la llei, o bé es violenten els teus drets i llibertats fonamentals com a treballadora. En aquest cas, has de ser readmesa en el lloc de treball que tenies i, a més, també t'han de pagar tots els salaris que has deixat de percebre per tots els dies que no hagis estat treballant durant aquest procés.

> **Recorda!** La consideració de l'acomiadament com a procedent, improcedent o nul només la pot fer el jutjat social. Si l'empresa reconeix en la carta d'acomiadament que és improcedent i t'abona la indemnització, igualment pots reclamar-ho judicialment.

ALTRES CIRCUMSTÀNCIES: EXCEDÈNCIES

Què és?

L'excedència laboral és una suspensió temporal de la relació laboral per decisió de la treballadora o per una circumstància relacionada amb ella. Hi ha dos tipus: l'excedència voluntària i l'excedència forçosa.

Efectes

L'excedència provoca la suspensió del contracte de treball i, per tant, l'empresa no té cap obligació d'abonar cap percepció salarial, ja que la persona treballadora no té cap obligació de prestar cap servei.

- No es percep salari.
- No computa a efectes d'antiguitat.
- No hi ha reserva del lloc de feina, llevat que el conveni ho estableixi. Només es manté un dret de preferència.
- No dona dret a percebre la prestació d'atur.

Tipus

L'excedència pot ser voluntària o forçosa.

- Excedència voluntària: és la decisió de la treballadora de suspendre el contracte de treball.

Torna a l'índex

- Excedència forçosa: l'excedència forçosa es concedeix quan la treballadora ha de complir amb el deure que comporta la designació com a càrrec públic i és incompatible amb el desenvolupament de la seva feina. En aquest cas, l'empresa no es pot negar a concedir l'excedència.

Antiguitat

Només computen a efectes d'antiguitat l'excedència forçosa i les excedències voluntàries per cura de criatures i familiars.

Procediment

La llei no diu res sobre aquest tema. És recomanable fer-ho per escrit, amb suficient antelació (normalment 1 mes abans) i indicar el termini de principi i de final de l'excedència.

Si no es compleixen els requisits, l'empresa pot denegar l'excedència.
Tot i que s'ha de comunicar a l'empresa la decisió de fer ús de l'excedència voluntària, però no és necessari explicar-ne els motius.

EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA

Requisits

- Per poder-se acollir a l'excedència voluntària cal que es porti almenys 1 any a l'empresa. Tindrà una durada de no menys de 4 mesos i no superior a 5 anys. Aquest dret només es podrà exercir una vegada i han d'haver transcorregut 4 anys des del final de l'última excedència voluntària.
- L'excedència voluntària no dona dret a la reserva del lloc de feina ni computa a efectes d'antiguitat, llevat que el conveni col·lectiu ho estableixi.
- L'excedència voluntària atorga un dret preferent a reingressar en un lloc de feina similar en cas que hi hagi alguna vacant i, per tant, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora l'existència d'aquest lloc de feina similar.

EXCEDÈNCIA FORÇOSA

L'excedència forçosa dona dret a la reserva del lloc de feina i la treballadora s'hi reincorporarà un cop finalitzat el càrrec públic que ostentava.

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

L'empresa pot denegar-me l'excedència voluntària?

Si no es compleixen els requisits, l'empresa pot denegar l'excedència. S'ha de tenir en compte que s'ha de continuar treballant fins que l'empresa resolgui la petició d'excedència voluntària perquè si no es consideraria abandonament del lloc de feina i constituiria una baixa voluntària.

Durant l'excedència es computa l'antiguitat?

Només computen a efectes d'antiguitat, l'excedència forçosa i les excedències voluntàries per cura de filles i familiars.

Com s'ha de sol·licitar?

És recomanable fer-ho per escrit, amb suficient antelació (normalment 1 mes abans) i indicar el termini de principi i de final de l'excedència.

Què puc fer si m'acomiaden i no hi estic d'acord?

Si no estàs d'acord amb els motius, pots impugnar judicialment l'acomiadament en el termini de 20 dies hàbils (no compten els caps de setmana ni festius) des de la data de l'acomiadament.

Paral·lelament, pots sol·licitar la prestació d'atur en el termini de 15 dies hàbils des de la data de l'acomiadament, independentment de si hi estàs d'acord o no.

L'empresa m'ha de guardar el lloc si em demano una excedència?

Si et demanes una excedència voluntària, l'empresa no té l'obligació de reservar-te la plaça, però sí que tens un dret preferent per reincorporar-t'hi quan l'empresa tingui una vacant de la teva categoria i funcions. En cas d'una excedència forçosa, sí que tens dret a reserva de plaça.

Torna a l'índex

Cobraré l'atur si m'acomiaden i vinc d'una baixa voluntària?

Si has fet una baixa voluntària per incorporar-te a una nova feina i no dura més de 3 mesos, encara que t'acomiadin o que finalitzi, no tindràs dret a cobrar la prestació d'atur.

Torna a l'índex

Capítol 6.

QUITANÇA I LIQUIDACIÓ

Pàg. 44 a 47



A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- L'empresa està obligada a entregar-me la quitança?
- Estic obligada a signar la quitança?
- Puc demanar l'ajut del meu sindicat si tinc dubtes?
- Si marxo voluntàriament de la feina, tinc dret a quitança?
- He de portar un límit de temps per cobrar la quitança?
- Si m'acomiaden durant el període de prova, tinc dret a la quitança?
- Si l'empresa es declara insolvent, cobraré la quitança?

QUITANÇA I LIQUIDACIÓ

Què és?

La quitança (coneguda també popularment com a *finiquito*) és el document de liquidació on es reflecteixen els conceptes que queden pendents en finalitzar la relació laboral.

Els dos documents no s'han de confondre, ja que són diferents. La indemnització es genera en el cas d'acomiadament. En canvi, la quitança és el document que s'atorga a tota treballadora davant de qualsevol modalitat de finalització de la relació laboral (és a dir, tant en cas de baixa voluntària com d'acomiadament).

L'empresa està obligada a entregar-te en el moment de la finalització del contracte de treball la quitança en paper, perquè puguis saber quins són els conceptes que queden pendents.

Contingut

Els conceptes que han d'aparèixer a la quitança són els següents:

- Les vacances generades i no gaudides.
- Els salaris que queden pendents d'abonar.
- Les hores extraordinàries, en cas d'haver-se generat i que no hagin estat abonades anteriorment.
- Les indemnitzacions que corresponguin segons la modalitat de finalització de la relació laboral.
- La part proporcional de les pagues extraordinàries que quedin pendents d'abonar.
- Qualsevol altre import que l'empresa no hagi abonat a la treballadora.

Signatura de la quitança

La signatura de la quitança comporta la declaració de la treballadora de la seva conformitat respecte a les quantitats que es reflecteixen al document i que no es té intenció de reclamar a l'empresa.

Es recomana que, en el cas que no s'estigui d'acord amb el que es reflecteix a la quitança, juntament amb la signatura s'escrigui "*No conforme*", per tal de deixar constància de la disconformitat i reclamar les quantitats correctes que quedarien pendents.

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

L'empresa està obligada a entregar-me la quitança?

Sí. L'empresa està obligada a entregar la quitança en paper a la treballadora en el moment de la finalització del contracte de treball.

Estic obligada a signar la quitança?

Es recomana que, en el cas que no s'estigui d'acord amb el que es reflecteix a la quitança, juntament amb la signatura s'escrigui "*No conforme*", per tal de deixar constància de la disconformitat i reclamar les quantitats correctes que quedarien pendents.

Puc demanar l'ajut del meu sindicat si tinc dubtes?

Sí. És un dret de les treballadores que pugui haver-hi la representació sindical en el moment de la signatura de la quitança, si així ho desitgem, i també tenim dret a quedar-nos amb una còpia de la quitança.

Si marxo voluntàriament de la feina, tinc dret a quitança?

Sí. Encara que marxis voluntàriament de la feina tens dret a quitança.

He de portar un límit de temps per cobrar la quitança?

No. La quitança es genera des del 1r dia que treballes. El que canviarà són les quantitats, que dependran del temps treballat.

Si m'acomiaden durant el període de prova, tinc dret a la quitança?

Sí. Sigui quin sigui el moment en el qual es produeixi l'acomiadament, tens dret a quitança.

Torna a l'índex

Si l'empresa es declara insolvent, cobraré la quitança?

Els deutes de salaris (i també la quitança) que l'empresa no pagui tenen preferència per davant d'altres deutes. En cas que l'empresa no pugui pagar-ho, el Fons de Garantia Salarial (FOGASA) pagarà la quitança, amb un màxim d'una anualitat de salari.

Els salaris reconeguts en acte de conciliació, resolució judicial o per l'administradora concursal en cas de concurs de creditores, es pagaran fins a un màxim de 120 dies de salari.

El salari d'1 dia que es tindrà en compte per al càlcul serà com a màxim el doble de l'SMI.

Torna a l'índex

Capítol 7.

PRESTACIONS I AJUTS SOCIALS

Pàg. 48 a 58



- Prestació d'atur
- Subsidi d'atur
- La prestació d'atur i les pràctiques
- La capitalització de l'atur
- El DARDO

A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- Puc viatjar si estic cobrant l'atur?
- Puc compaginar la prestació amb una feina a mitja jornada o feina puntual?
- Se m'ha passat el temps per demanar la prestació, la perdré?
- Tinc dret a la prestació si he treballat en pràctiques?
- Quant de temps he hagut de treballar per cobrar l'atur?
- Puc capitalitzar l'atur sempre que vulgui?
- Si m'acomiaden de manera procedent, tinc dret a l'atur?
- Si marxo voluntàriament de la feina, tinc dret a l'atur?
- Si he treballat a l'estranger, puc cobrar l'atur a Espanya?

Torna a l'índex

AVALOT

PRESTACIONS I AJUTS SOCIALS

PRESTACIÓ D'ATUR

Què és?

La prestació d'atur és un ajut econòmic que es produeix quan la treballadora es troba en situació legal de desocupació de manera involuntària:

- Per acomiadament.
- Per finalització del contracte temporal.
- Per finalització de la relació laboral per jubilació.
- Per defunció o incapacitat de l'empresària.
- Per no superar el període de prova.
- Per finalització del període d'activitat productiva.
- Per cessament com a sòcia treballadora d'una cooperativa.
- Per finalització o suspensió de la relació de treball per ser víctima de violència de gènere.

Beneficiàries

La prestació d'atur la poden sol·licitar les treballadores per compte d'altri que estiguin dins del règim de la Seguretat Social i que cotitzin la contingència per desocupació, les sòcies de les cooperatives, les persones alliberades de presó, les funcionàries i les treballadores de l'administració pública.

Requisits

A part d'estar en situació legal de desocupació, ens hem d'inscriure com a demandants d'ocupació i mantenir-nos-hi inscrites durant tot el període en què rebrem la prestació. Per poder cobrar la prestació:

- Hem d'haver treballat i cotitzat la desocupació com a mínim 360 dies en els últims 6 anys.
- No es pot haver complert l'edat ordinària de jubilació.
- No es pot estar cobrant una prestació incompatible amb el treball per part de la Seguretat Social.
- Com a norma general, tampoc es podrà cobrar la prestació d'atur si es realitza una activitat per compte propi o treball per compte d'altri a temps complet.

Torna a l'índex

Durada

Per calcular la durada de la prestació es tenen en compte els dies cotitzats de desocupació durant els 6 anys anteriors a trobar-se en situació de desocupació.

Per determinar-hi els dies que corresponen, s'utilitza una escala que marca els dies a percebre en funció dels dies cotitzats:

Dies de cotització	Dies de prestació
de 360 a 539	120
de 540 a 719	180
de 720 a 899	240
de 900 a 1079	300
de 1080 a 1259	360
de 1260 a 1439	420
de 1440 a 1619	480
de 1620 a 1799	540
de 1800 a 1979	600
de 1980 a 2159	660
des de 2160	720

Quantia

Dependrà de quant hàgim cobrat durant els últims 180 dies. Per veure què ens tocarà percebre, el SEPE posa a la disposició de les usuàries un programa per fer l'autocàlcul de les prestacions d'atur. Gràcies a això podrem saber quants diners cobrarem i també els mesos de prestació que ens corresponen.

Torna a l'índex

Tramitació

El termini per sol·licitar la prestació d'atur és de 15 dies hàbils a partir de l'últim dia treballat.

La sol·licitud la podem presentar a través de la seu electrònica del SEPE o bé a l'Oficina de Treball corresponent.

Per fer-la en línia necessitarem la identificació del Sistema Cl@ve, DNI electrònic o certificat digital, però de manera provisional també podem omplir un formulari de presol·licitud si no tenim cap dels mètodes de verificació anteriors.

Suspensió de la prestació

La prestació d'atur se suspèn per les causes següents:

- En cas de trobar una feina per compte d'altri amb alta a la Seguretat Social.
- Per un trasllat a l'estranger per qualsevol causa, durant més de 15 dies, sempre que no se superin els 90 dies.
- Per un trasllat de residència a l'estranger per recerca de feina, perfeccionament professional o cooperació internacional, per un període inferior a 12 mesos.
- Quan s'iniciï una situació de maternitat o paternitat.
- Pel compliment d'una condemna que impliqui privació de llibertat, excepte els casos amb responsabilitats familiars.
- Per imposició de sancions per part de la Seguretat Social, considerades infraccions lleus i greus.

La prestació d'atur es pot reactivar en tots els casos, excepte si la suspensió és a causa d'una sanció, quan finalitzi la causa de la suspensió.

La represa de la prestació d'atur implica el dret a cobrar la prestació d'atur pel temps que restava, amb la base reguladora i el percentatge que corresponia en el moment de la suspensió. Cal demanar aquesta represa durant els 15 dies següents a la finalització de la suspensió.

Torna a l'índex

En tornar a treballar per compte d'altri amb un contracte d'una durada igual o superior a 12 mesos, i es reconegui una nova prestació per atur sense haver exhaurit l'anterior, es generarà un dret a opció i es podrà optar entre:

- Cobrar la nova prestació generada a l'últim contracte.
- Optar per la prestació anterior, és a dir, les cotitzacions de la nova prestació, però que no es computaran per un dret posterior.

Obligacions mentre es percep la prestació d'atur

Mentre estàs percebent la prestació d'atur has de complir amb l'obligació principal, que és la de signar el compromís d'activitat.

Aquest compromís d'activitat significa que durant el temps que duri la prestació d'atur et compromets a cercar feina activament, participar en accions específiques per a millorar l'ocupabilitat i acceptar una feina adequada. Aquestes accions són obligatòries i, per tant, el seu incompliment pot ser sancionat com a infracció lleu.

Així doncs, el compromís d'activitat és incompatible amb viatjar mentre es cobra l'atur.
Els articles 271 i 272 de la Llei General de la Seguretat Social regulen els aspectes relatius als viatges internacionals i la prestació d'atur. El SEPE diferencia diferents tipus de viatges a l'estranger segons la seva durada durant 1 any.

1. Viatge a l'estranger no superior a 15 dies: no se suspendrà la prestació d'atur (els 15 dies no han de ser consecutius).
2. Viatge a l'estranger superior a 15 dies, però inferior a 90 dies: la prestació d'atur se suspèn durant el viatge (el temps que duri el viatge tampoc ha de ser continuat).
3. Viatge a l'estranger superior a 90 dies, però inferior a 1 any: En aquest cas, es diferencien 2 tipus de viatges:
    - Viatges per cercar feina: la prestació d'atur se suspèn mentre duri el viatge i es podrà sol·licitar la renovació un cop es torni a Espanya.
    - Viatges per a qualsevol altre motiu: la prestació d'atur s'extingeix.
4. Viatge a l'estranger superior a 1 any: La prestació d'atur s'extingeix, sigui quin sigui el motiu del viatge, i no es podrà sol·licitar la renovació un cop es torni a Espanya.

Torna a l'índex

Conseqüències de no comunicar el viatge mentre dura la prestació d'atur

Si el SEPE té coneixement de la realització del viatge sense prèvia comunicació i autorització, podrà imposar 2 tipus de sancions:

1. La devolució de les quantitats percebudes de la prestació d'atur des del moment d'inici del viatge a l'estranger.
2. Extinció del dret a la prestació d'atur.

Es poden imposar les 2 sancions simultàniament si es viatja fora d'Espanya durant més de 15 dies sense avisar.

Sol·licitud de la prestació

- Simulador de la prestació.
- Formalitza la sol·licitud.

SUBSIDI D'ATUR

El subsidi d'atur és un ajut assistencial que l'Estat facilita en cas que la persona no hagi pogut cotitzar prou temps a la Seguretat Social i no tingui dret a la prestació d'atur, o perquè va esgotar la primera prestació d'atur sense que tingués èxit a l'hora de trobar una feina.

Requisits (que s'han de mantenir durant tota la percepció del subsidi):

- Estar a l'atur.
- No tenir dret a la prestació contributiva d'atur.
- Estar inscrita com a demandant d'ocupació, mantenir la inscripció esmentada durant tot el període de percepció i subscriure el compromís d'activitat.
- No tenir rendes pròpies de qualsevol tipus, que en còmput mensual siguin superiors al 75% del Salari Mínim Interprofessional (SMI), exclosa la part proporcional de les 2 pagues extraordinàries.

Torna a l'índex

LA PRESTACIÓ D'ATUR I LES PRÀCTIQUES

La prestació i el subsidi de desocupació són compatibles amb:

- Les pràctiques no laborals, vinculades a un pla d'estudis, en empreses que impliquin la inclusió en el Règim General de la Seguretat Social com a assimilades a treballadores per compte d'altri.
- La participació en programes de formació vinculats a estudis universitaris o de formació professional que incloguin la realització de pràctiques formatives curriculars o no curriculars que, sense donar lloc a l'existència d'una relació laboral, comportin una contraprestació econòmica i l'assimilació en el Règim General de la Seguretat Social com a assimilades a les treballadores per compte d'altri.
- Les pràctiques en entitats públiques o privades que estiguin incloses dins del pla d'estudis corresponent.
- Que la realització de les pràctiques no demani dedicació exclusiva de les estudiants.
- Que la contraprestació econòmica només sigui la compensació per la participació a les pràctiques: material de treball, desplaçament, allotjament o manutenció.

LA CAPITALITZACIÓ DE L'ATUR

Què és?

La capitalització de l'atur és una mesura per fomentar i facilitar iniciatives d'emprenedoria i d'ocupació autònoma, mitjançant l'abonament anticipat de la prestació d'atur corresponent i pendent de cobrar.

Els objectius de la capitalització de l'atur són:

- Facilitar i impulsar la creació de negocis com a treballadora autònoma.
- Realitzar una aportació al capital social d'una entitat mercantil de la qual es tingui el control efectiu (de nova creació o constituïda en els darrers 12 mesos).
- Facilitar la incorporació com a sòcia en una cooperativa o en una societat laboral, independentment que sigui de nova creació o ja existent.

Torna a l'índex

Procediment de sol·licitud

La capitalització de l'atur es pot sol·licitar en qualsevol moment sempre que es tinguin més de 3 mesos pendents de cobrament i es compleixin amb els requisits establerts.
La sol·licitud s'ha de presentar presencialment a l'Oficina de Treball.

EL DARDO

Què és?

El DARDO és el document de demandant d'ocupació. És un document que acredita que la persona es troba en una situació de demanda d'ocupació.

La renovació s'ha de fer en la data que figura en el DARDO i normalment **s'ha de renovar cada 90 dies**. La renovació és necessària mentre es mantingui la situació d'alta de la demanda.

Per què necessito el DARDO?

El DARDO és el pas previ i obligatori per poder accedir a tots els serveis del SOC.

La inscripció és voluntària, amb l'excepció de les persones que estiguin percebent la prestació per desocupació o altres subsidis, per a les quals és un tràmit obligatori. Poden fer la inscripció les persones en situació d'atur i les que, tot i estar treballant, volen millorar la feina.

Quan i com es produeix la baixa del DARDO?

La baixa del DARDO es produeix quan una persona deixa de ser demandant d'ocupació i, per tant, ja no pot accedir als serveis del SOC i a les ofertes de treball.

La baixa de la demanda es pot produir en els casos següents:

- Perquè la persona ho sol·licita voluntàriament.
- Es produeix d'ofici, en cas que es produeixin les circumstàncies següents:

Torna a l'índex

- Per no haver renovat el DARDO en la data corresponent.
- Per resolució administrativa o sentència judicial.
- Per pèrdua de la vigència de l'autorització administrativa en el cas de treballadores estrangeres no comunitàries.
- Per col·locació.
- Quan es produeix l'alta en el Règim Especial de Treballadors Autònoms de la Seguretat Social.
- Quan es produeix l'alta en el Règim General de la Seguretat Social.

Què passa si no renovo el DARDO?

La falta de renovació pot comportar conseqüències negatives, sobretot si estàs percebent la prestació d'atur o algun altre subsidi. Si no el renoves, de forma automàtica deixaràs d'estar d'alta en el SOC com a demandant d'ocupació, i es procedirà a donar-te de baixa. La baixa té les següents conseqüències:

- Si estàs cobrant una prestació, un subsidi o un ajut, la falta de renovació pot comportar la pèrdua del seu pagament.
- No podràs gaudir dels serveis per a l'ocupació que ofereix el SOC.
- Disposar, cadascuna de les membres del comitè o delegada de personal a cada centre de treball, d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les funcions de representació.

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

Puc viatjar si estic cobrant l'atur?

El compromís d'activitat que has de complir mentre perceps la prestació d'atur és incompatible amb viatjar mentre cobres l'atur. En tot cas, has de comunicar obligatòriament del viatge ja que, sinó, això pot comportar l'extinció del dret a la prestació d'atur.

Puc compaginar la prestació amb una feina a mitja jornada o feina puntual?

Sí. La prestació d'atur és compatible amb una feina de mitja jornada sempre que es respectin uns límits. Si es compatibilitza la prestació amb el treball a temps parcial, la durada de la prestació no canvia. No obstant això, l'import de la prestació serà menor, es reduirà en proporció a la jornada de treball que es realitzi. Si la prestació no està esgotada en acabar el contracte i en sol·licites la represa, tornaràs a percebre la quantitat íntegra que et correspongui.

Se m'ha passat el temps per demanar la prestació, la perdré?

Tens 15 dies hàbils des de la data de l'acomiadament per demanar la prestació d'atur. Si se't passa el temps, un cop la sol·licitis, la prestació no es perd, però sí que se't penalitzarà.

Perdràs tants dies d'atur com dies hagin transcorregut entre la data que sol·licites la prestació i la data en la qual va néixer el dret a cobrar l'atur.

Tinc dret a la prestació si he treballat en pràctiques?

Sí. Les pràctiques són compatibles amb la prestació d'atur sempre que es compleixin uns requisits.

Torna a l'índex

Quant de temps he hagut de treballar per cobrar l'atur?

Per tenir dret a la prestació d'atur has d'haver treballat almenys 360 dies dins dels 6 anys anteriors.

Puc capitalitzar l'atur sempre que vulgui?

Sí. La capitalització de l'atur es pot sol·licitar en qualsevol moment sempre que es tinguin més de 3 mesos pendents de cobrament i es compleixin amb els requisits establerts.

Si m'acomiaden de manera procedent, tinc dret a l'atur?

Sí. La consideració de l'acomiadament és independent a tenir dret a percebre la prestació d'atur. Qualsevol tipus d'acomiadament dona dret a l'atur si compleixes els requisits de cotització.

Si marxo voluntàriament de la feina, tinc dret a l'atur?

No. Les baixes voluntàries no donen dret a percebre a l'atur.

Si he treballat a l'estranger, puc cobrar l'atur a Espanya?

Si estàs cobrant la prestació contributiva o el subsidi per desocupació, en el cas de trasllat de residència a l'estranger per cercar o realitzar un treball, és obligatori comunicar-ho abans de marxar al Servei Públic d'Ocupació Estatal i que aquest l'autoritzi. Si el trasllat dura menys de 12 mesos continuats, la prestació se suspèn, i si és superior a 12 mesos, s'extingeix.

Si estàs cobrant la prestació contributiva, el subsidi per desocupació o la renda activa d'inserció, i et trasllades a l'estranger per qualsevol causa, si la sortida no és superior a 15 dies naturals, ja siguin continuats o no durant cada any natural, la prestació es manté sempre que puguis complir amb les obligacions establertes en la llei.

Torna a l'índex

Capítol 8.

PERMISOS LABORALS

Pàg. 59 a 65

- Els permisos laborals retribuïts
- Els permisos laborals no retribuïts
- Els dies personals



A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- L'empresa pot denegar-me l'excedència voluntària?
- Com s'ha de sol·licitar l'excedència?
- He d'explicar el motiu per demanar una excedència?
- Existeix una limitació d'hores per anar al metge si estic embarassada o estic en tràmit d'adopció?
- Existeix una limitació d'hores per anar al metge per malaltia?
- L'empresa em pot denegar un dia personal?
- Si no gaudeixo dels dies personals durant l'any, els perdo o els puc gaudir l'any següent?
- Tinc un examen, puc demanar-me un dia personal?
- He de renovar-me el DNI o fer l'examen de conduir, puc demanar-me un dia personal?

Al final del capítol trobaràs més preguntes relacionades amb el tema.

Torna a l'índex

PERMISOS LABORALS

Art. 37.3 ET

Els permisos laborals són un temps que podem deixar de prestar els nostres serveis amb justificació. N'hi ha de 2 tipus: permisos laborals retribuïts i no retribuïts.

Vols saber que pensem sobre els permisos laborals?
Clica aquí!

ELS PERMISOS LABORALS RETRIBUÏTS

Què són?

Els dies de permís retribuït són dies en què no es treballa, però no suposen una disminució en el salari.

Regulació

Es troben regulats a l'Estatut de les Treballadores i en els convenis col·lectius que poden ampliar-los, i han ser considerats com a dies laborables. Així doncs, si el fet causant es produeix en un dia no laborable, el permís s'iniciarà el primer dia laborable posterior.

Tipus

Les parelles de fet gaudiran dels permisos que marqui específicament el conveni col·lectiu.

- Matrimoni: 15 dies.
- Naixement i adopció, malaltia, hospitalització o defunció: 2 dies en cas de defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització de parents fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat. En el cas que la persona treballadora necessiti desplaçament, el permís serà de 4 dies.
- Mudança: 1 dia en cas de mudança del domicili habitual.
- Lactància de criatura menor de 9 mesos: 1 hora d'absència del treball, que es pot dividir en 2 fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiples. Qui exerceixi aquest dret el pot substituir per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en el conveni col·lectiu. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància corresponen a la treballadora.

Torna a l'índex

- Funcions sindicals o polítiques: el temps per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legalment o convencionalment.
- Compliment del dret públic: el temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic.
- Preparació al part i exàmens prenatals: pel temps indispensable.
- Permís laboral retribuït i universal per protegir la salut gestacional: a partir de la setmana 39 de gestació i fins al dia del part. Aquest permís és independent al permís per cura del menor que es gaudeixi després del part.

ELS PERMISOS LABORALS NO RETRIBUÏTS

LO 2/2010

Què són?

Els permisos laborals no retribuïts són els que et permeten absentar-te de la feina, però sense cobrar.

Característiques

- Els dies de permís no retribuït no computen en les vacances.
- Els dies de permís no retribuït no computen en les pagues extres.
- L'empresa no paga el dia, però sí que cotitza a la Seguretat Social (principal diferència respecte les excedències, on no hi ha cotització).

Procediment de sol·licitud

En qualsevol cas, s'ha de respectar el que estableix el conveni col·lectiu o el pacte amb l'empresa, ja que l'Estatut de les Treballadores no els regula (només regula els permisos laborals retribuïts). És recomanable sempre demanar-los per escrit.

Permís per fer un examen

L'Estatut de les Treballadores reconeix el dret a la promoció professional en el treball i en aquest sentit, com a treballadora tens dret a gaudir dels permisos necessaris per assistir a exàmens si aquest és el règim instaurat a l'empresa, si curses amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional.

Torna a l'índex

La formació no ha der ser relacionada amb l'àmbit professional de l'activitat que desenvolupes a la feina sinó que els exàmens poden ser sobre qualsevol disciplina acadèmica o professional.

Durada

El conveni col·lectiu determinarà els detalls amb relació a la seva durada (si és tot el dia, o pel temps que duri l'examen).

Característiques

Es tracta d'un permís no retribuït llevat que el conveni col·lectiu el reconegui com a retribuït.

En cas que el conveni no ho especifiqui, l'empresa podrà escollir entre:

- Descomptar el dia de salari o les hores no treballades durant el gaudi del permís.
- Sol·licitar la recuperació de les hores en un altre moment fora de la jornada laboral.

ELS DIES PERSONALS

Què són?

Els dies personals (o dies d'assumptes propis) són aquells dies de permís on la treballadora pot faltar a la feina per motius personals.

Si faltes a la feina amb motiu d'un dia personal, no estàs obligada a justificar-ho. Sempre és recomanable sol·licitar-ho per escrit, llevat que la urgència ho impedeixi.

Característiques

- Aquests dies no constitueixen un dret general per a totes les treballadores, llevat que així ho estableixi el conveni col·lectiu d'aplicació en cada cas o s'hagi pactat en el contracte laboral.
- Per norma general, els dies personals no són retribuïts i, per tant, es descomptaran de la nòmina, llevat que s'estableixi el contrari en el conveni col·lectiu o contracte laboral.

Torna a l'índex

- Com a regla general, són temps efectiu de treball com ha establert la jurisprudència. Per tant, no s'han de recuperar, ja que s'han d'incloure dins del còmput de la jornada laboral mensual o anual.
- S'haurà de veure què estableix el conveni col·lectiu sobre aquest tema. Però, en tot cas, llevat una menció explícita de la regla general, en la majoria de convenis els dies personals són anuals. Per tant, si no es gaudeixen durant l'any en el qual es generen, es perden.

De totes maneres, s'ha de veure què estableix el conveni col·lectiu d'aplicació sobre aquest tema.

Regulació

Els dies personals es regulen en els convenis col·lectius o en els contractes laborals, però no figuren a l'Estatut de les Treballadores.

Procediment

Dependrà del que estableixi el conveni col·lectiu. Hi ha convenis col·lectius que limiten el seu gaudi al nombre de treballadores, és a dir, que estableixen un nombre màxim de treballadores que el poden gaudir alhora, o requereixen prèviament l'aprovació de l'empresa.

En tot cas, si l'empresa l'ha d'aprovar i, davant una negativa, no es va a treballar, aquesta absència esdevé injustificada i, per tant, pot ser motiu de sanció (d'acord amb el que marqui el conveni col·lectiu respecte al sistema de faltes i sancions).

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

L'empresa pot denegar-me l'excedència voluntària?

L'empresa pot denegar l'excedència si no es compleixen els requisits. En tot cas, l'empresa ha de motivar la denegació.

Com s'ha de sol·licitar l'excedència?

La llei no diu res al respecte. És recomanable fer-ho per escrit i amb suficient antelació, respectant en tot cas el que pugui establir el conveni col·lectiu.

He d'explicar el motiu per demanar una excedència?

No. S'ha de comunicar a l'empresa la decisió de fer ús de l'excedència voluntària, però no és necessari explicar-ne els motius.

Existeix una limitació d'hores per anar al metge si estic embarassada o estic en tràmit d'adopció?

No. Podràs gaudir del temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i realització dels informes psicològics i socials d'idoneïtat en cas d'adopció que s'hagin de dur a terme dins de la jornada laboral.

Existeix una limitació d'hores per anar al metge per malaltia?

No, legalment no existeix una limitació. En tot cas, has de consultar el teu conveni col·lectiu per saber com regula el permís per anar al metge.

L'empresa em pot denegar un dia personal?

Dependrà del que marqui el conveni col·lectiu sobre els requisits per sol·licitar-ho i les causes de denegació.

Torna a l'índex

Si no gaudeixo dels dies personals durant l'any, els perdo o els puc gaudir l'any següent?

Els perds. Els dies personals no gaudits s'extingeixen en acabar l'any natural i no es poden acumular per gaudir-los en un any diferent.

Tinc un examen, puc demanar-me un dia personal?

Sí. Tens dret a gaudir dels permisos necessaris per assistir a exàmens, i a tenir una preferència a l'hora d'escollir torn de treball, si aquest és el règim instaurat a l'empresa, si cursa amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional.

He de renovar-me el DNI o fer l'examen de conduir, puc demanar-me un dia personal?

Dependrà del teu conveni col·lectiu. En tot cas, pots demanar-te el dia com a dia de vacances, com a dia personal o com a dia de permís retribuït, d'acord amb la regulació del teu conveni.

He demanat un permís no retribuït mentre la meva companya està de vacances i l'empresa me l'ha denegat. És correcte?

Les vacances tenen preferència sobre els permisos, per tant, si l'organització del treball no permet que les dues us pugueu absentar de la feina en el mateix moment, sí que està justificat. En tot cas, s'ha de complir amb les exigències que marqui el conveni col·lectiu.

Puc agafar una excedència per cura de criatures després de gaudir d'una excedència voluntària? I si és excedència forçosa?

Sí, podràs gaudir de l'excedència per cura de criatures i familiars després de gaudir d'una excedència voluntària, sempre que t'hagis reincorporat a la feina una vegada finalitzada l'excedència voluntària o forçosa i el fet causant (naixement, adopció, cura de familiars) esdevingui un cop ja estiguis treballant.

Torna a l'índex

Capítol 9.

LA POTESTAT DISCIPLINÀRIA DE L'EMPRESA: FALTES I SANCIONS

Pàg. 66 a 69



A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- Em poden acomiadar sense acumulació de faltes?
- Em poden sancionar amb sancions que no constin al conveni col·lectiu?
- Què puc fer si no estic d'acord amb la sanció?
- Les infraccions es poden sancionar en qualsevol moment?

Torna a l'índex

LA POTESTAT DISCIPLINÀRIA DE L’EMPRESA: FALTES I SANCIONS

Què és?

Art. 58 ET

La potestat disciplinària de l’empresa és la capacitat que té l’empresa d’ordenar la feina de les treballadores sota la seva direcció.

Contingut

Dins de l’àmbit d’aquesta potestat, l’empresa pot imposar sancions a les treballadores.

Tipus de faltes i sancions

L’Estatut de les Treballadores recull 3 formes de sancionar les treballadores:

- Amonestació verbal o per escrit.
- Suspensió del contracte de treball.
- Acomiadament disciplinari.

Els convenis col·lectius estableixen els tipus de faltes segons la seva graduació i les accions que corresponen a cada tipologia:

- Faltes lleus.
- Faltes greus.
- Faltes molt greus.

Límits i procediment

Les treballadores poden ser sancionades per l’empresa sempre que:

- Es respecti la graduació de faltes i sancions que s’estableixin en el conveni col·lectiu.
- La valoració de les faltes i les sancions corresponents imposades per la direcció de l’empresa sempre es pot revisar davant la jurisdicció social.
- La sanció de les faltes greus i molt greus requereix la comunicació escrita a la treballadora, en la qual s’han de fer constar la data i els fets que la motiven.
- No es poden imposar sancions que consisteixin en la reducció de la durada de les vacances o en cap altra minoració dels drets al descans o multa.

Torna a l'índex

Prescripció

Les faltes realitzades per les treballadores tenen un termini de prescripció i, passat aquest termini, l'empresa no podrà sancionar els fets:

- Les faltes lleus: al cap de 10 dies.
- Les faltes greus: al cap de 20 dies.
- Les faltes molt greus: al cap de 60 dies a comptar de la data en què l'empresa va tenir coneixement que s'havien comès.

En tot cas, les infraccions prescriuen al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

Procediment d'impugnació

Davant una sanció per part de l'empresa pots impugnar-la davant la jurisdicció social presentant la papereta de conciliació en el termini de 20 dies hàbils des de la recepció de la sanció.

La càrrega de la prova recau en l'empresa, que haurà de provar els fets que motiven la sanció.

La sentència judicial pot:

- Confirmar la sanció.
- Revocar parcialment la sanció.
- Revocar totalment la sanció.
- Declarar la nul·litat de la sanció.

Contra les sentències no es podrà interposar recurs, llevat els casos de sancions per faltes molt greus, apreciades judicialment.

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

Em poden acomiadar sense acumulació de faltes?

Dependrà de la consideració que el conveni col·lectiu marqui. Si comets una falta molt greu, pot ser que la conseqüència sigui l'acomiadament. En tot cas, has de consultar el que estableix el teu conveni per a la graduació de faltes i les sancions.

Em poden sancionar amb sancions que no constin al conveni col·lectiu?

No. L'empresa ha de sancionar les seves treballadores de la manera establerta al conveni col·lectiu o bé, a l'Estatut de les Treballadores.

Què puc fer si no estic d'acord amb la sanció?

Pots impugnar-la davant la jurisdicció social presentant la papereta de conciliació en el termini de 20 dies hàbils des de la recepció de la sanció.

Les infraccions es poden sancionar en qualsevol moment?

No. Les infraccions prescriuen al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

Torna a l'índex

Capítol 10.

LA JORNADA LABORAL

Pàg. 70 a 75

- Registre de jornada
- Descansos
- Treball nocturn
- Treball per torns



A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- Cobro més si treballo de nit?
- Qui és la responsable en cas de vulneracions de la jornada de treball?
- Qui ha de portar el control de la jornada de treball?
- La meva jornada queda alterada si faig teletreball?

LA JORNADA LABORAL

Art. 34 ET

Què és?

La jornada laboral és el temps diari que efectivament estàs treballant. No es considera temps efectiu de treball l'estona que es dedica a canviar-se de roba, el temps que trigues a anar a la feina, ni el temps d'esmorzar (llevat que el conveni col·lectiu reconegui el temps d'esmorzar com a jornada laboral).

Durada

La durada de la jornada laboral s'ha de pactar en els convenis col·lectius o en els contractes de treball.

Jornada ordinària	Màxim 9 hores. Les menors d'edat, 8 hores.
Jornada setmanal	Màxim 40 hores.
Treball nocturn	És el que es realitza entre les 10 de la nit i les 6 del matí. Durada màxima de 8 hores.
Treball per torns	Es treballa successivament en torns de matí, tarda i nit. Les menors d'edat no poden treballar per torns.
Hores extres	Són les hores que tenen lloc fora de la jornada ordinària de treball. Són voluntàries, excepte pacte per escrit. Com a màxim es poden fer 80 hores extres a l'any. El preu de l'hora extra ha de ser com a mínim el de l'hora ordinària. Les menors d'edat no poden fer hores extres.

Torna a l'índex

REGISTRE DE JORNADA

RD Llei 8/2019

Què és?

És una obligació de totes les empreses, amb independència del nombre de treballadores, i ha de garantir que les treballadores puguin registrar la seva jornada laboral a l'inici i al final.

El registre de jornada és una eina per evitar els excessos, els perllongaments innecessaris i els incompliments de jornada que fins ara s'han anat produint en moltes empreses i en molts sectors.

La norma exigeix el control, però no estableix una fórmula concreta, per tant, serà decisió de l'empresa com porta a terme el registre de jornada, que pot ser amb suport físic o virtual. Ara bé, l'establiment d'un registre de jornada no pot suposar la invasió dels drets fonamentals de les persones treballadores.

L'obligació de registrar la jornada de treball ha estat introduïda pel Real Decret llei 8/2019, de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball, publicat al Butlletí Oficial el mes de març i que modifica l'article 34.9 sobre jornada de l'Estatut de les Treballadores.

DESCANSOS

Art. 37 ET

El descans és el temps que no compta com a temps de treball efectiu.

Torna a l'índex

Descans diari	15 minuts per jornades continuades superiors a 6 hores. Les menors d'edat han de fer descansos de 30 minuts cada 4:30 hores de feina.
Descans entre jornades	12 hores entre jornada i jornada.
Descans setmanal	1,5 dies ininterromputs. 2 dies si ets menor d'edat.
Vacances anuals	En cap cas poden ser inferiors a 30 dies naturals.
Festes anuals retribuïdes i no recuperables	14 dies a l'any. En el cas de treballar algun d'aquests dies, l'empresa està obligada a pagar-t'ho i, a més, a compensar-t'ho amb temps de descans.

TREBALL NOCTURN

Art. 36 ET

El treball nocturn és aquell que s'efectua des de les 22 h fins les 6 h. L'empresa que decideixi fer treball nocturn de manera regular ha d'avisar l'autoritat laboral competent.

En tot cas, la jornada laboral de les treballadores nocturnes no podrà excedir les 8 hores diàries de mitjana, en un període de referència de 15 dies. Les treballadores nocturnes no poden fer hores extraordinàries.

Per ser considerada com a treballadora nocturna has de treballar normalment en període nocturn una part no inferior a 3 hores de la jornada diària de treball i també, si es preveu que es farà en aquest període, una part no inferior a 1/3 de la teva jornada de treball anual.

La retribució del treball nocturn s'ha de determinar en el conveni col·lectiu.

En matèria de salut i seguretat, les treballadores que treballin a la nit han de gaudir en qualsevol moment d'un nivell de protecció adaptat a la naturalesa de la seva feina, i equivalent al de les altres treballadores de l'empresa. A més, l'empresa ha de garantir que les treballadores nocturnes que contracta disposin d'una avaluació gratuïta de la seva salut abans que se'ls assigni un treball nocturn i, posteriorment, a intervals regulars d'acord amb la Llei de prevenció de riscos laborals.

Torna a l'índex

TREBALL PER TORNS

El treball per torns és la forma d'organització de la feina en equip, en la qual les treballadores ocupen successivament els mateixos llocs de treball seguint un ritme determinat, continu o discontinu, la qual cosa implica per a la treballadora la necessitat de prestar serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes.

A les empreses amb processos productius continus durant les 24 hores del dia, en l'organització de la feina per torns, s'ha de tenir en compte la seva rotació i que cap treballadora estigui en el torn de nit més de 2 setmanes consecutives, llevat d'adscripció voluntària.

En matèria de salut i seguretat, les treballadores que treballin per torns han de gaudir en qualsevol moment d'un nivell de protecció adaptat a la naturalesa de la seva feina, i equivalent al de les altres treballadores de l'empresa. A més, l'empresa ha de tenir en compte el principi general d'adaptació del treball a la persona, especialment amb vista a atenuar el treball monòton i repetitiu en funció del tipus d'activitat i de les exigències en matèria de seguretat i salut de les treballadores.

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

Cobro més si treballo de nit?

Com a regla general, les treballadores que treballin a la nit cobren el que s'anomena plus de nocturnitat, que vindrà marcat pel conveni col·lectiu.

Qui és la responsable en cas de vulneracions de la jornada de treball?

L'empresa és l'única encarregada d'organitzar i registrar els torns de treball i, per tant, és l'encarregada de fer complir la jornada de les seves treballadores.

Qui ha de portar el control de la jornada de treball?

El control del temps de treball és responsabilitat de l'empresa que ha de registrar la jornada de la treballadora. El mètode de registre queda a elecció de les empreses.

La meva jornada queda alterada si faig teletreball?

No. La jornada laboral no es pot veure afectada pel teletreball. És a dir, que en tot moment s'haurà de respectar la durada màxima de la jornada, així com assegurar els períodes legals mínims de descans.

Torna a l'índex

Capítol 11.

HORARI, CALENDARI I VACANCES

Pàg. 76 a 85



A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- Puc perdre les vacances si no les he gaudit dins de l'any natural?
- Si em poso de baixa durant les meves vacances, què passa?
- Què puc fer si l'empresa no m'aprova les vacances?
- Em poden modificar les vacances un cop aprovades?
- M'han de donar una còpia del calendari laboral?
- L'empresa em pot modificar l'horari contra la meva voluntat?

AVALOT

HORARI, CALENDARI I VACANCES

EL CALENDARI LABORAL

Art. 34.6 ET

Què és?

El calendari laboral és la planificació anual dels dies laborables i festius. El calendari laboral ha de tenir en compte la jornada màxima legal, els pactes per conveni col·lectiu i el contracte de treball.

L'empresa té l'obligació d'exposar el calendari vigent en un lloc visible del centre de treball. En cas contrari es considera una infracció lleu establerta en l'article 6 de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.

Contingut

En el calendari laboral ha de constar la informació següent (llevat que el conveni col·lectiu estableixi una altra cosa):

- Les jornades de treball.
- L'horari d'estiu i de Nadal en cas que es faci jornada reduïda, i les dates d'inici i de final.
- Tots els festius oficials en l'àmbit estatal, autonòmic i local.

Forma

No s'estableix que el calendari laboral tingui una forma concreta, sinó que es deixa a decisió de l'empresa.

HORARI

Què és?

L'horari és la distribució de la jornada de treball en un període concret. Determina el nostre temps de treball i el nostre temps de descans. L'horari pot ser el mateix cada dia o variar segons els diferents moments de l'any. No ha de ser necessàriament igual per a tothom.

Torna a l'índex

Característiques

- És l'empresa qui distribueix el temps de treball i determina inicialment l'horari laboral. Sempre ha de fer-se respectant el que es disposa en els convenis col·lectius i en el contracte.
- L'horari laboral ha de respectar sempre els períodes mínims de descans diaris i setmanals previstos per la llei.
- Has de conèixer amb un preavís mínim de 5 dies el teu horari.

Tipus

Existeixen diferents tipus d'horari:

- Horari fix: és habitual tenir una hora d'entrada i una hora de sortida fixades. Aquestes hores determinen el temps que la treballadora ha d'estar prestant els seus serveis a l'empresa.
- Horari flexible: en aquest cas també és fixa una hora d'entrada i sortida, però és dona certa flexibilitat per poder entrar o sortir més d'hora o més tard.
- Horari per torns: és quan la treballadora té un horari fix, però que canvia depenent del moment del dia en el qual es presta serveis: matí, tarda o nit.
- Horari lliure: en aquest cas, la treballadora ha de complir unes hores de feina determinades, però l'hora d'entrada o sortida no són fixes.

L'empresa ha de garantir el registre de la jornada de treball, que ha d'incloure l'horari d'inici i finalització de la jornada de treball.

Canvi d'horari laboral

L'empresa et pot canviar l'horari.

Els canvis individuals d'horari poden ser:

- Que la treballadora hagi pactat amb l'empresa un horari laboral variable, amb la qual cosa l'empresa pot canviar-lo amb els límits establerts en el mateix contracte i respectant sempre les normes mínimes contingudes en el conveni col·lectiu i en l'Estatut de les Treballadores. La treballadora haurà de conèixer aquests canvis amb un preavís mínim de 15 dies.

Torna a l'índex

- Si no hi ha pacte ni s'estableix res en el contracte ni en el conveni col·lectiu, hem d'atenir-nos al motiu del canvi.

Davant un canvi d'horari, pots:

- Acceptar el canvi d'horari.
- En cas d'estar disconforme amb la modificació substancial, la treballadora té dret a rescindir el seu contracte i percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes inferiors a 1 any i amb un màxim de 9 mesos.
- Oposar-se a la mesura: en aquest cas, la treballadora haurà d'obeir l'ordre, però en el termini de 20 dies des de la notificació podrà impugnar-la davant la jurisdicció social.

HORES EXTRAORDINÀRIES

Art. 35 ET

Què són?

Les hores extraordinàries són aquelles hores de treball que es fan per sobre de la durada màxima de la jornada laboral ordinària.

Característiques

La prestació laboral en hores extraordinàries és voluntària.

Pagament

Les hores extraordinàries s'han de pagar de la forma que es determini en el conveni col·lectiu, o si no n'hi ha, en el contracte laboral. En cap cas poden ser d'un valor inferior a l'hora ordinària o compensar-les pel temps equivalent de descans retribuït.

En absència de pacte en aquest sentit, s'entén que les hores extraordinàries fetes s'han de compensar mitjançant descans dins dels 4 mesos següents a la seva realització.

Límit

El nombre d'hores extraordinàries no pot superar les 80 hores durant 1 any.

Torna a l'índex

HORES COMPLEMENTÀRIES

Art. 12.5 ET

Què són?

Les hores complementàries són aquelles hores que es realitzen com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial. Només es poden portar a terme en contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a 10 hores setmanals en còmput anual (en cas que sigui un contracte a temps complet seran, en tot cas, hores extraordinàries).

Límit

El nombre d'hores complementàries no pot ser superior al 30% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte (els convenis col·lectius poden establir un percentatge superior, no inferior al 30% esmentat ni excedir el 60% de les hores ordinàries).

En qualsevol cas, la realització d'hores complementàries ha de respectar els períodes de descans legalment establerts.

Formalització

Les hores complementàries s'han de formalitzar sempre per escrit i han de recollir el nombre exacte d'hores que es realitzaran, indicant el dia i l'hora. El pacte s'ha de formalitzar com a mínim 3 dies abans i l'empresa només pot exigir que es facin quan s'hagi pactat prèviament de manera expressa.

Pots deixar sense efecte el pacte d'hores complementàries si passat 1 any des de la seva formalització hi renuncies mitjançant un preavís de 15 dies quan es produeixin les situacions següents:

- Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.
- Per necessitats formatives sempre que s'acrediti que existeix una coincidència d'horaris.
- Atenció de les responsabilitats familiars establertes en l'article 37.6 de l'Estatut de les Treballadores.

Torna a l'índex

Cobrament de les hores complementàries

Les hores complementàries es paguen com a una hora ordinària. Es computen a la base de cotització a la Seguretat Social, és a dir, també cotitzen per a l'atur.

FESTIUS

Què són?

Els festius són un dret irrenunciable de la treballadora, que no es pot substituir per una compensació econòmica.

En el cas que es treballi en dies festius sense estar recollit en el contracte de treball o en el conveni laboral, les hores treballades es remuneren com a extraordinàries.

Procediment per pagar les hores en festiu

Dependrà del que estableixi el conveni col·lectiu:

- Una opció és que s'ofereixi un descans compensatori igual al nombre d'hores treballades en festiu o en el dia de descans.
- Si no compensa les hores treballades amb descans, s'haurà d'abonar l'import de les hores treballades en festiu o en el període de descans setmanal, incrementades en un 75%.

Les normes indicades s'apliquen si el treball en festiu o en dia de descans és excepcional i la realització obeeix a raons tècniques o organitzatives.

Em poden obligar a treballar en festiu?

Hi ha jornades que es realitzen habitualment en diumenges i festius, contemplat al conveni col.lectiu i/o als contractes com a jornada normal, sense festivitat.

A més, encara que en principi les treballadores tenen dret a fer festa durant els dies festius, existeixen raons per les quals les empreses poden demanar a les treballadores que prestin els seus serveis; pot succeir que, a causa de l'augment de l'activitat de treball, es necessiti cobrir dies festius que seran tractats com hores extraordinàries.

Torna a l'índex

LES VACANCES

Art. 38 ET

Què són?

Les vacances són un dret de les treballadores i és el temps de descans anual i que sorgeixen de l'acord entre treballadora i empresa.

Tanmateix, els convenis col·lectius poden contenir informació relativa a les vacances.

Durada

Totes les treballadores tenen dret a 30 dies naturals de descans per any de treball.

Les vacances sempre són retribuïdes, no poden ser substituïbles per compensació econòmica, sinó que s'han de compensar de la manera que s'hagi pactat en el conveni col·lectiu o contracte individual. En els contractes temporals, sí que hi haurà compensació econòmica si en finalitzar el contracte no s'han gaudit de les vacances pertinents (també es cobraran en cas d'acomiadament i de no haver-les gaudit).

En cap cas la durada pot ser inferior a 30 dies naturals, ni l'empresa pot sancionar les treballadores amb la pèrdua o la reducció dels dies de vacances que li corresponen.

Característiques

- S'han de conèixer, com a mínim, amb 2 mesos d'antelació.
- L'empresa no et pot obligar a agafar vacances en cap moment. En cas de desacord amb l'empresa, pots impugnar les vacances davant la jurisdicció social. Es tracta d'un procediment preferent i, per tant, no cal realitzar l'acte de conciliació prèvia. Davant la resolució judicial no es poden interposar recursos en contra.
- La jurisdicció social ha de fixar la data que correspongui per al gaudi i la seva decisió és irrevocable.
- S'han de gaudir dins de l'any natural, llevat causa justificada que ho impossibiliti (per exemple, una incapacitat temporal).

Si les vacances coincideixen amb una incapacitat temporal, se suspenen fins que finalitzi la incapacitat temporal.

Torna a l'índex

En cas que la incapacitat temporal sigui derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball amb reserva de lloc de feina, es podrà gaudir dels dies de vacances pendents en una data diferent de la incapacitat temporal, encara que s'acabi l'any natural per gaudir-ne.

En cas que la incapacitat temporal sigui per contingències diferents de les anteriors es podran gaudir en una altra data fora de l'any natural a què correspon un cop finalitzi la incapacitat, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

L'INFORME DE VIDA LABORAL

Què és?

L'informe de vida laboral és un document oficial que recull tota l'activitat de la nostra vida laboral. Es recull de manera cronològica tota l'activitat laboral cotitzada a la Seguretat Social, és a dir, les feines amb contracte. També resumeix els anys, mesos i dies que s'ha treballat i cotitzat.

Per a què serveix?

L'informe de vida laboral serveix per acreditar els períodes de cotització a la Seguretat Social. També pot servir per comprovar l'experiència laboral que tens amb contracte.

Tot i que podem tenir més experiència que la que es detalli a l'informe, és un document que s'exigeix sobretot en l'àmbit de les administracions públiques. Pot ser que en algun procés de selecció et demanin l'informe de vida laboral per corroborar la informació que surt en el teu CV.

Recorda que, com a document que conté dades personals teves, has d'assegurar-te que seran tractades d'acord amb la Llei Orgànica de Protecció de Dades Personals (LOPD).

On el puc obtenir?

Per poder obtenir l'informe de vida laboral cal consultar la pàgina de la Seguretat Social. L'informe el pot consultar qualsevol persona física que alguna vegada a la seva vida hagi o estigui cotitzant a la Seguretat Social i, per tant, tingui assignat un número d'afiliació a la Seguretat Social.

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

Puc perdre les vacances si no les he gaudit dins de l'any natural?

Sí. Les vacances s'han de gaudir durant l'any natural en el qual es generen, llevat d'excepcions molt concretes.

Si em poso de baixa durant les meves vacances, què passa?

S'interromprà el termini de les vacances i, un cop finalitzada la baixa, podràs gaudir dels dies de vacances que et restaven i gastar-los en un altre moment, previ pacte amb l'empresa.

Què puc fer si l'empresa no m'aprova les vacances?

És important que mai, en cap cas, abandonis el lloc de feina i no vagis a treballar!

El que pots fer, és:

- Primer: demanar-ho per escrit (per tenir prova de la denegació).
- Segon: revisar el conveni col·lectiu d'aplicació.
- Tercer: sol·licitar l'explicació del perquè de la denegació de les vacances per escrit (preferiblement per correu electrònic) i, si creus que l'empresa no té raó, sol·licitar-les novament.
- Quart: sindicalitzar-te! Demana ajuda al sindicat!
- Cinquè: davant de la negativa de l'empresa pots impugnar judicialment les vacances davant la jurisdicció social.

Em poden modificar les vacances un cop aprovades?

L'empresa et pot modificar, per causes justificades, les vacances ja aprovades.

Torna a l'índex

M'han de donar una còpia del calendari laboral?

Sí, tens dret a tenir una còpia del calendari laboral.

L'empresa em pot modificar l'horari contra la meva voluntat?

Dependrà del motiu del canvi. Si el canvi no s'ajusta al que marca l'Estatut de les Treballadores i el conveni, pots impugnar la decisió empresarial. La sentència declararà la modificació justificada o injustificada.

- Si declara la modificació injustificada, reconeixerà el dret de la treballadora a ser reposada en les seves anteriors condicions.
- En cas contrari, la treballadora disposarà de 20 dies des del moment en què li sigui notificada per escollir entre les opcions anteriors.

Torna a l'índex

Capítol 12.

SALARI I NÒMINA

Pàg. 86 a 99

- El salari
- La nòmina
- Pagues extraordinàries
- SMI
- El registre retributiu
- La declaració de la renda
- La bretxa salarial
- Com llegir la teva nòmina



A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- He fet la declaració aquest any, l'he de fer cada any?
- Què puc fer si la meva empresa no compleix amb la igualtat salarial?
- Puc cobrar menys del que estipula el conveni?
- Poden abaixar-me el salari?
- Què passa si em paguen amb retard?

Torna a l'índex

SALARI I NÒMINA

EL SALARI

Art. 26 ET

Què és?

El salari és la totalitat de les percepcions econòmiques, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri, tant si retribueixen el treball efectiu, sigui quina sigui la forma de remuneració, com els períodes de descans computables com a treball.

ATENCIÓ! No es consideren salari les quantitats percebudes en concepte d'indemnitzacions o bestretes per les despeses efectuades a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.

Procediment per fixar el salari

El salari es fixa mitjançant l'acord entre l'empresa i la treballadora però, en qualsevol cas, s'han de respectar els mínims que fixa el conveni col·lectiu d'aplicació i, en tot cas, el sou de les treballadores no pot ser inferior al Salari Mínim Interprofessional (SMI) que marca el Govern espanyol.

En tot cas, s'ha de respectar el principi d'igualtat de remuneració i el de la liquidació i pagament de manera puntual.

Tipus de salari

El salari pot ser de diferents tipus:

- Salari en espècie: és la retribució econòmica que rep la treballadora per part de l'empresa en forma de determinats béns o serveis en comptes de diners. No pot superar el 30% del total de les percepcions salarials.
- Salari monetari: és la retribució en forma de diners que rep la treballadora.

Torna a l'índex

Salari brut vs. salari net

La diferència principal entre els dos tipus de salari és l'existència o no de descomptes obligatoris. Perquè te'n facis una idea, el salari brut és el que paga l'empresa abans que s'apliqui cap tipus de retenció o cotització, com per exemple, l'IRPF.

Parlarem de salari brut quan es refereixi a la quantitat total sense càlculs sobre impostos, taxes i altres.

Com calcular el salari net?

El primer que has de conèixer és la quantitat bruta anual que percebràs. A partir d'aquí, hauràs de tenir en compte diversos factors que aniran descomptant diners al sou brut fins a arribar al total de sou net, que és el que rebràs al teu compte bancari.

Perquè tinguis una referència, la diferència entre sou net i sou brut pot anar del 10% per a sous més baixos (el que representa pocs centenars d'euros) al 40% o més per sous alts (que suposaria milers d'euros).

Sumant les cotitzacions a la Seguretat Social i les retencions de l'IRPF sabràs la quantitat total retinguda del sou. Descomptant aquesta quantitat del salari brut n'obtindràs el net.



Salari net=
Salari brut - Deduccions (IRPF i Seguretat Social)

Estructura del salari

L'estructura del salari ve determinada pel contracte individual, però si no n'hi ha, ha de comprendre el salari base i els complements salarials, si s'escau.

- Salari base: retribució fixada per unitat de temps o d'obra.
- Complements salarials: fixats en funció de les circumstàncies relatives a les condicions personals de la treballadora, al treball efectuat o a la situació i els resultats de l'empresa, que s'han de calcular d'acord amb els criteris que es pactin a aquest efecte.
- Gratificacions extraordinàries (pagues extraordinàries): L'Estatut de les Treballadores estableix com a mínim 2 pagues extres per any que s'han d'abonar: una s'ha d'abonar per Nadal i l'altra quan es fixi en el conveni col·lectiu, que n'ha de fixar les quantitats. També es pot acordar el prorrateig en les 12 mensualitats.

Torna a l'índex

LA NÒMINA

Què és?

La nòmina és el rebut que justifica la liquidació i pagament del salari. Té la funció d'informar la treballadora de totes les dades referides a la seva relació laboral amb l'empresa, per saber quines quantitats inclou la nòmina i, en el cas que hi hagi algun error, poder corregir-ho.

L'obligació d'una empresa és pagar a la treballadora el seu salari i la seva nòmina pels seus serveis.

Estructura de la nòmina

La nòmina té l'estructura següent:

- Encapçalament: és la part on apareixen les dades de l'empresa i les dades de la treballadora. Important! Hi apareix també la nostra categoria professional, que és important per saber si el nostre salari base correspon amb la nostra categoria. Per saber-ho ens hem de dirigir al nostre conveni col·lectiu!
- Percepcions salarials i no salarials: les percepcions salarials són el salari base, complements i prorrata de pagues extres (en el cas de tenir les pagues extres prorratejades). Les percepcions no salarials són pagaments que no tenen consideració salarial i que, per tant, no cotitzen a la Seguretat Social.

Deduccions

Les deduccions de la nòmina són aquelles aportacions que fem per cotitzar a la Seguretat Social i a Hisenda (IRPF). Les cotitzacions a la Seguretat social no varien, excepte en la cotització per atur (per contractes indefinits es cotitza per un 1,55% i contractes temporals un 1,60%).

El percentatge d'IRPF variarà en funció dels nostres ingressos anuals. En aquest enllaç pots fer un càlcul aproximat de l'IRPF que et correspon.

La diferència entre el total de percepcions (salarials i no salarials) i les deduccions, correspon a la quantitat final que rebem.

Torna a l'índex

Bases de cotització a la seguretat social i IRPF

Si tens qualsevol dubte en la lectura de la teva nòmina o hi ha alguna cosa que no et quadra, no dubtis en posar-te en contacte amb nosaltres perquè et donem un cop de mà!

Abonament del salari

Art. 50. 1b) ET

El salari s'ha de pagar dins del termini i en la forma escaient.

La manca de pagament per part de l'empresa durant almenys 2 mesos, és una falta greu per incompliment de la seva obligació d'abonar el salari.

Procediment per reclamar els salaris pendents

El termini per reclamar és d'1 any a comptar des del moment en què les quantitats es poden reclamar a l'empresa. És a dir, des del dia que hauries d'haver cobrat.

Per reclamar a l'empresa els salaris, pots presentar:

- Papereta de conciliació: és el primer que has de fer en qualsevol cas, amb l'objectiu d'arribar a un acord entre les parts. Has d'interposar una papereta de conciliació davant el Servei d'intermediació (CMAC).

Pots fer la reclamació de quantitats, no només de la nòmina sinó també d'hores extres o altres complements que quedin reconeguts en el conveni col·lectiu o en el contracte de treball.

Pel retard en el pagament, la llei permet sol·licitar un interès del 10% sobre les quantitats degudes, en concepte d'interessos de demora.

En cas de no arribar a un acord, es pot iniciar:

- Procés monitori
  - És un procediment senzill per reclamar el pagament d'un deute dinerari de qualsevol import, líquid, determinat, vençut i exigible.
  - Per reclamar salaris inferiors als 6.000 euros.
  - L'empresa no es pot trobar en situació de concurs.
  - El procediment s'iniciarà a través d'una petició inicial, aportant el contracte laboral, l'informe de vida laboral actualitzat i els fulls de salari.

Torna a l'índex

- Procés ordinari
  - Demanda de reclamació de quantitat davant la jurisdicció social.
  - Demanda per extingir la relació laboral (art. 50.1b de l'ET per incompliment greu de l'empresa).

Extinció del contracte: en aquest cas, la treballadora té dret a rescindir el contracte amb una indemnització igual a l'acomiadament improcedent i es té dret a l'atur.

PAGUES EXTRAORDINÀRIES

Art. 31 ET

Què són?

Les pagues extraordinàries són les gratificacions salarials que rep la persona treballadora en moments puntuals a contraprestació dels seus serveis a l'empresa. És un dret de les treballadores. La quantia queda fixada pel conveni col·lectiu.

Característiques

- Les pagues extres estan subjectes a deduccions d'IRPF (però les aportacions a la Seguretat Social no figuren a les pagues extraordinàries perquè ja s'han deduït cada mes a la nòmina).
- Es veuen reduïdes en proporció al temps que duri la suspensió del contracte per una incapacitat temporal, llevat que el conveni estableixi una cosa diferent.
- A la quitança podran reflectir-se les pagues extraordinàries que han quedat pendents d'abonar.

Procediment

Totes les treballadores tenen dret a 2 pagues extraordinàries a l'any. Una d'elles és abans de Nadal i l'altra segons estableixi el conveni col·lectiu de referència. Com a regla general, aquesta segona paga extra s'acostuma a pagar al juny, coincidint amb l'inici de l'estiu.

O bé, poden prorratejar-se. El concepte de les pagues extres prorratejades ha de constar a la nòmina.

Torna a l'índex

Quantia

La quantia queda fixada pel conveni col·lectiu.

SMI

Què és?

El Salari Mínim Interprofessional (SMI) fa referència al salari límit, per baix, que hauria de guanyar una treballadora per llei. En altres paraules, indica el mínim que s'ha de pagar a una treballadora per llei.

Per què és important?

L'SMI és important perquè és una manera d'igualar cap amunt en lloc de fer-ho cap avall, el que actua directament i a la baixa sobre factors com la precarització de l'ocupació, la parcialitat o la temporalitat. Elevar l'SMI té un efecte de distribució de la riquesa que no requereix la posada en marxa d'eines fiscals, com passaria si es fes a través d'un impost, ni tampoc genera despesa pública, ja que l'administració no intervé en aquesta transferència.

EL REGISTRE RETRIBUTIU

Art. 28 ET i RD 902/2020

Què és?

El registre retributiu és una eina per erradicar la bretxa salarial, encara ben present. Aquest mecanisme serveix per acreditar el pagament igualitari i no discriminatori entre dones i homes. Es basa en el principi de transparència retributiva entre dones i homes i que els convenis col·lectius i les empreses hauran d'integrar de manera obligatòria.

La llei estableix l'obligació per a totes les empreses, independentment del nombre de treballadores que tingui, i obliga també els convenis col·lectius a pagar la mateixa retribució per feines d'igual valor, assegurant que les feines a temps parcial seran proporcionalment iguals a les feines a temps complet. Per poder-ho fer, cal que les empreses tinguin un registre.

Torna a l'índex

Què ha de constar en el registre retributiu?

Ha de constar-hi la informació sobre la mitjana de les percepcions salarials i extrasalarials de tota la plantilla. Les dades s'han de disgregar per gènere, per cada grup professional, la categoria professional, nivell i lloc de feina.

LA DECLARACIÓ DE LA RENDA

Què és?

La declaració de la renda és el document que informa l'Agència Tributària dels ingressos percebuts en concepte de rendiments del treball o activitats professionals, de les deduccions personals i familiars a les quals es tenen dret i de la quantitat en concepte de l'impost sobre la renda de les persones físiques (IRPF).

Quan es realitza?

Cada any entre els mesos de març i juny es fa la declaració de l'any anterior.

Qui està obligat a fer la declaració?

Estàs obligada a fer la declaració de la renda si:

- S'ha obtingut rendiments del treball que superin els 22.000 euros bruts anuals.
- S'ha tingut més de 2 pagadores i se superen els 14.000 euros bruts anuals.
- Ets una treballadora autònoma.
- S'ha obtingut ingressos patrimonials o de rendiments de capital mobiliari de més de 1.600 euros durant l'any.
- S'ha obtingut rendes immobiliàries que supera els 1.000 euros anuals.

Resultat de la declaració de la renda

Un cop feta la declaració pots obtenir dos resultats:

- Declaració positiva: quan tenim pendent d'abonar, si no hem arribat a cobrir l'import de l'IRPF amb les retencions periòdiques al llarg de l'any realitzades a la nòmina.
- Declaració negativa: quan tenim dret a recuperar, si l'import retingut de l'IRPF per endavant supera la quantitat total de l'impost que ens toca pagar.

Torna a l'índex

LA BRETXA SALARIAL

Vols saber més sobre la desigualtat de gènere en l'àmbit salarial?
Clica aquí!

Què és?

La bretxa salarial és l'indicador de desigualtat entre els salaris de les dones i dels homes. Es dona a conseqüència de la desigualtat retributiva: és la retribució que les dones perceben de menys respecte als homes.
La bretxa salarial és més complexa que pagar diferent les treballadores per raó del seu gènere, ja que això seria clarament il·legal i molt fàcil de comprovar. La bretxa salarial es manifesta d'una manera més subtil i indirecta. És a dir, que sovint no es reflecteix en el salari base, sinó en els complements salarials i amb el reconeixement d'una retribució diferent per a ocupacions que tenen igual valor.

Factors

Els factors que tenen incidència i que provoquen l'existència de la bretxa salarial són:

- Les discriminacions i els rols de gènere, especialment a través de l'assignació social del rol de cura i reproducció que se'ns atorga a les dones.
- Manca de corresponsabilitat en la conciliació de la vida familiar i laboral.
- Treballs a temps parcial, ja que són les dones les que són més contractades sota aquesta modalitat contractual.
- Menys valoració dels llocs de treball tradicionalment feminitzats.
- Diferències retributives en els complements salarials i extrasalarials.
- Discriminacions indirectes, sobretot pel que fa a la segregació vertical i l'anomenat sostre de vidre.

Motius

La bretxa salarial se sustenta en les segregacions. N'hi ha de diferents tipus:

- La segregació horitzontal: situa les dones en sectors d'activitat i ocupacions que estan més mal remunerades al mercat laboral.
- La segregació vertical: limita l'ascens i promoció de les dones a la seva carrera professional, obtenint així menys ingressos.
- La segregació ocupacional: les dones tenen ocupacions en sectors i professions típicament feminitzats i més mal remunerats. La majoria de les dones catalanes estan ocupades en els tipus de feines següents: restauració, personal i venda, personal tècnic, personal administratiu i ocupacions elementals.

Torna a l'índex

Bretxa salarial i complements salarials

Els complements salarials tenen una relació directa amb la bretxa salarial, ja que estableixen una remuneració diferent i variable. Així doncs, les feines, tasques i sectors feminitzats estan menys valorades, i això implica que no s'apliquen complements salarials o són de molt poc valor econòmic.

Efectes

La bretxa salarial provoca efectes molt negatius i afecta aspectes com:

- Dificultats en la consolidació de la carrera professional: atendre situacions relacionades amb les cures i els processos reproductius fan que les dones interrompin la seva progressió professional. En canvi, els homes es mantenen d'una forma sostinguda un cop accedeixen al mercat laboral.
- Impacte negatiu en les prestacions de la Seguretat Social: les dones perceben menys ingressos al llarg de la seva trajectòria professional i provoca unes pensions més baixes i un risc alt de patir pobresa i exclusió social durant la seva jubilació.
- Provoca la feminització de la pobresa.

Procediment de reclamació

Si l'empresa no compleix amb la seva obligació, com a treballadora pots iniciar:

- El procediment de conciliació i mediació o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya o a través del Departament de Drets Socials.
- La denúncia a la Inspecció de Treball: pots interposar una denúncia (és gratuïta). Si es determina l'existència d'aquesta discriminació es podrà iniciar un procediment sancionador contra l'empresa. Aquesta acció no permet la restitució de la situació o la determinació dels danys i perjudicis.
- La reclamació per la via judicial: per iniciar-la no cal la representació d'advocada o procuradora, però sí que la necessitaràs en cas de recurs de cassació o suplicació. L'objectiu és la restitució de la situació o la determinació dels danys i perjudicis que quedaran definits a la sentència.

També pots sol·licitar l'extinció del contracte laboral per incompliment greu de les obligacions laborals de l'empresa de treball a causa de l'existència de la discriminació salarial emparada en l'article 50 de l'Estatut de les Treballadores. En aquest cas, tindras dret a percebre la prestació d'atur si reuneixes els requisits.

Torna a l'índex

COM LLEGIR LA TEVA NÒMINA

La nòmina a vegades pot ser difícil d'entendre i un mal de cap a l'hora d'interpretar-la.

A continuació, tens un model de nòmina perquè puguis entendre tots els seus conceptes i la puguis comparar amb la teva!

CAPÇALERA DE LA NÒMINA

Nº Seguretat Social de l'empresa

EMPRESA	DOMICILI	CIF	Nº INS. S.S.
Nom de l'empresa	Adreça de l'empresa		

TREBALLADORA	CATEGORIA	Nº MATRIC	ANTIGUITAT	D.N.I
Nom i cognoms de la treballadora	Segons conveni		Data d'alta	

Nº AFILIACIÓ S.S.	TARIFA	COD.CT	SECCIÓ	NRO.	PERÍODE DE LIQUIDACIÓ	TOT. DIES
					De l'1 al 30 de febrer del 2022	30

QUANTIA	PREU	CONCEPTE	DEVENGO	DEDUCCIONS

Nº Seguretat Social de la treballadora

Codificació de projecte/ secció/ departament

Mes de pagament

Dies treballats (el mes sencer compta com a 30 dies, independentment dels dies que tingui el mes)

Torna a l'índex

AVALOT

COS DE LA NÒMINA

Unitats de pagament

Total imports a pagar

Total imports a descomptar

QUANTIA	PREU	CONCEPTES	MERITACIONS	DEDUCCIONS
30	50,45	Salari Base	1.513,62	
30	3,93	Paga Extra Prorratejada	117,76	
0,10		For. Professional		1,77
4,70		Contingències Comunes		83,00
1,60		Atur		28,25
12,28		Retenció d'IRPF		200,33

TOTAL MERITACIONS	TOTAL DEDUCCIÓ	LÍQUIT A PERCEBRE
1.631,38	313,35	1.318,03

Torna a l'índex

PEU DE LA NÒMINA

Base per calcular la baixa comuna

Base per calcular la baixa laboral

CONTINGÈNCIES COMUNES		1.513,62
PRORRATEIG PAGUES EXTRES		117,76
CONTINGÈNCIES PROFESSIONALS	AT I MP	1.631,38
	ATUR	1.631,38
COTITZACIÓ ADICIONAL HORES EXTRES		0,00
BASE IRPF		1.513,62

DATA
30 de febrer del 2022
BARCELONA

SEGELL EMPRESA

LÍQUIT A PERCEBRE
1.318,03

COMPTE BANCARI

Número del teu compte bancari on t'ingressaran la nòmina

Total a cobrar restant Devengos i Deduccions

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

He fet la declaració aquest any, l'he de fer cada any?

No. Dependrà de si estàs obligada a fer-la o no, tenint en compte si has percebut uns ingressos bruts determinats.

Què puc fer si la meva empresa no compleix amb la igualtat salarial?

Si l'empresa no compleix amb la igualtat salarial, pots interposar les accions següents:

1. La mediació i conciliació.
2. La Inspecció de Treball.
3. La reclamació per la via judicial.

També pots sol·licitar l'extinció del contracte laboral per incompliment greu de les obligacions laborals de l'empresa de treball a causa de l'existència de la discriminació salarial. En aquest cas, tindràs dret a percebre la prestació d'atur si reuneixes els requisits.

Puc cobrar menys del que estipula el conveni?

No. El conveni marca el mínim que has de cobrar en funció de la teva categoria professional.

Poden abaixar-me el salari?

Sí. L'empresa pot, de manera unilateral, decidir baixar-te el salari de manera temporal. Aquesta modificació serà considerada com una modificació substancial de les condicions laborals regulades a l'art. 41 de l'Estatut de les Treballadores.

Què passa si em paguen amb retard?

L'empresa té l'obligació de pagar en el temps i en la forma correctes. Si l'empresa no et paga o et paga amb retard durant almenys 2 mesos pots reclamar, ja que es tracta d'un incompliment greu de les seves obligacions. La llei permet sol·licitar un interès del 10% sobre les quantitats degudes en concepte d'interessos de demora pel retard en el pagament.

Torna a l'índex

Capítol 13.

ETT, SUBCONTRACTACIONS I CET

Pàg. 100 a 105



- ETT
- Cessió il·legal de treballadores
- Subcontractació d'obres i serveis
- La successió d'empresa
- CET

A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- Si començo treballant en una ETT, després l'empresa em pot contractar?
- Cobro menys que les meves companyes si vinc d'una ETT?
- Tinc les mateixes vacances que les meves companyes si treballo per ETT?
- Si treballo en un CET puc fer hores extres?
- Si treballo en un CET quin és el meu conveni col·lectiu?
- Si treballo per ETT quin és el meu conveni col·lectiu?

Torna a l'índex

AVALOT

ETT, SUBCONTRACTACIONS I CET

ETT

Art. 43 ET i Llei 14/1994

Què són?

Les empreses de treball temporal (ETT) són una tipologia d'empreses que es dediquen a cedir treballadores a altres empreses de manera temporal.

Les empreses que contracten els serveis de les ETT s'estalvien els costos de reclutament i selecció de personal i els derivats dels tràmits de la contractació, Seguretat Social, etc.

Si estàs treballant en una ETT i el contracte finalitza, però continues treballant per a l'empresa, es considerarà que el teu contracte és indefinit.

Característiques

- Les treballadores cedides per la ETT a una empresa, mentre duri la cessió, tindran els mateixos drets com si haguessin sigut contractades directament per l'empresa i en les mateixes condicions laborals (és a dir, remuneració, jornada, hores extres, descansos, vacances, festius i treball nocturn).
- La remuneració serà la que marqui el conveni col·lectiu de l'empresa (no el de la ETT) per la categoria determinada.
- La direcció i organització de l'activitat laboral correspon a l'empresa on es presten els serveis.

Limitacions

- Les empreses no poden rebre treballadores cedides d'una ETT per cobrir treballadores que es trobin en vaga.
- Si l'objecte del contracte es tracta de portar a terme feines especialment perilloses per a la seguretat i salut de les treballadores.
- Per cedir treballadores a altres ETT.

Si a la finalització del termini de la posada a disposició, continues prestant serveis a l'empresa usuària, es considerarà que el teu contracte està vinculat a aquesta empresa i és indefinit.

Torna a l'índex

CESSIÓ IL·LEGAL DE TREBALLADORES

Què és?

La cessió il·legal de treballadores es produeix quan la cessió no respecta el que està estipulat legalment.

Com a norma general, les treballadores treballem directament per una empresa amb la qual signem un contracte laboral que dona lloc a l'existència de la relació laboral.

Situacions

Es produirà una cessió il·legal de treballadores quan es compleixin alguna de les situacions següents:

- El contracte entre les dues empreses només sigui per posar a disposició les treballadores.
- L'empresa que cedeix les treballadores no tingui cap mena d'activitat ni organització pròpia estable o l'empresa no compti amb els mitjans necessaris per desenvolupar l'activitat empresarial.
- L'empresa que cedeix les treballadores no exerceixi les funcions pròpies de la direcció i control de l'activitat laboral establertes a l'article 20 de l'Estatut de les Treballadores.

És a dir, que es produeix una cessió il·legal de treballadores quan qui exerceix veritablement les funcions de l'empresa no és l'empresa aparent (empresa A), sinó que és l'empresa B.

Conseqüències

En cas que es comprovi que s'ha produït una cessió il·legal de treballadores es produiran les conseqüències següents:

- La treballadora podrà escollir la seva condició d'indefinida en les dues empreses amb l'antiguitat comptabilitzada des de l'inici de la cessió il·legal. Perquè es produeixin aquests efectes, la reclamació s'ha de fer mentre duri la cessió entre les dues empreses.

Torna a l'índex

- Si la treballadora havia signat un contracte temporal i es reconeix judicialment la cessió il·legal de treballadores, el contracte es convertirà en indefinit.
- Si es produeix un acomiadament, la treballadora podrà demandar a ambdues empreses per haver comès una cessió il·legal de treballadores, que suposa una infracció molt greu establerta a l'article 8 de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.

SUBCONTRACTACIÓ D'OBRES I SERVEIS

Què és?

La subcontractació d'obres i serveis es produeix quan una empresa contracta una altra empresa per fer la mateixa activitat que fa ella.

Característiques

El conveni d'aplicació per a les empreses contractistes i subcontractistes en la subcontractació d'obres i serveis és el conveni sectorial d'aplicació de l'activitat desenvolupada. Es preveuen dues excepcions:

- Que existeixi un altre conveni sectorial aplicable conforme al que es disposa en el títol III de l'Estatut de les Treballadores.
- Que l'empresa contractista o subcontractista compti amb un conveni propi. En aquest cas, s'aplicarà aquest de manera preferent, sempre respectant la prevalença del conveni del sector pel que fa als salaris.

LA SUCCESSIÓ D'EMPRESA

Què és?

La successió d'empresa es produeix quan l'empresa canvia de titularitat però continua l'activitat empresarial, ja que es manté la seva identitat, entesa com un conjunt de mitjans organitzats a fi de portar a terme una activitat econòmica, essencial o accessòria.

Quan es produeix?

Es produeix la successió d'empresa en els casos de compra, absorció o fusió empresarial.

Torna a l'índex

Efectes

- No s'extingeix la relació laboral.
- La nova empresa queda subrogada en els drets i les obligacions laborals i de Seguretat Social de l'anterior, inclosos els compromisos de pensions, en els termes que preveuen la seva normativa específica i, en general, totes les obligacions en matèria de protecció social complementària que hagi adquirit l'empresa inicial.
- L'empresa cedent i l'empresa cessionària responen solidàriament de les obligacions nascudes amb posterioritat a la transmissió, si la cessió és declarada delicte.
- Llevat de pacte en contra, les relacions laborals de les treballadores afectades per la successió s'han de seguir regint pel conveni col·lectiu que en el moment de la transmissió fos aplicable a l'empresa.

CET

RD Llei 1/2013 i RD 2273/1985

Què és?

Els centres especials de treball (CET) són empreses que compleixen una funció social mitjançant la contractació de persones amb discapacitat amb l'objectiu de garantir la seva integració laboral en règim de treball ordinari.

Els CET han de comptar amb una plantilla formada gairebé totalment amb persones amb discapacitat intel·lectual, física, sensorial o malaltia mental. Així doncs, disposaran d'un mínim del 70% de persones treballadores amb un grau de discapacitat igual o superior a un 33%.

Els objectius són:

- Proporcionar una ocupació protegida mitjançant una relació laboral de caràcter especial, a través d'un lloc de treball remunerat.
- Procurar la capacitació de les treballadores amb discapacitat i la seva inserció laboral al mercat ordinari.

La qualificació i inscripció com a CET s'ha de sol·licitar al Registre de Centres Especials de Treball.

PREGUNTES I RESPOSTES

Si començo treballant en una ETT, després l'empresa em pot contractar?

Sí. Si a la finalització del termini de la posada a disposició, continues prestant serveis a l'empresa usuària, es considerarà que el teu contracte està vinculat a aquesta empresa i és indefinit.

Cobro menys que les meves companyes si vinc d'una ETT?

No. La remuneració serà la que marqui el conveni col·lectiu de l'empresa (no de la ETT) per a la categoria determinada.

Tinc les mateixes vacances que les meves companyes si treballo per ETT?

Sí. Les treballadores cedides per l'ETT a una empresa, mentre duri la cessió, tindran els mateixos drets com si haguessin sigut contractades directament per l'empresa i en les mateixes condicions laborals (és a dir, remuneració, jornada, hores extres, descansos, vacances, festius i treball nocturn).

Si treballo en un CET puc fer hores extres?

No. Està prohibida la realització d'hores extres excepte per prevenir o reparar un sinistre o altres danys extraordinaris.

Si treballo en un CET quin és el meu conveni col·lectiu?

El teu conveni col·lectiu és el dels centres especials de treballadores amb discapacitats físiques i/o sensorials de Catalunya.

Si treballo per ETT quin és el meu conveni col·lectiu?

El teu conveni col·lectiu d'aplicació és el de l'empresa on prestes els serveis.

Torna a l'índex

Capítol 14.

ELS CONFLICTES LABORALS

Pàg. 106 a 110



- El dret a vaga
- El tancament patronal

A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- Puc fer vaga tot i no estar afiliada a cap sindicat?
- He d'avisar a l'empresa que vull fer vaga?
- Se'm descomptarà el dia si faig vaga?
- Em poden acomiadar per fer vaga?
- Em poden sancionar per fer vaga?
- Què passa si m'impedeixen fer vaga?
- Què passa si estic de baixa i es convoca una vaga?
- Quan puc decidir fer vaga?
- La vaga afecta la meva antiguitat?

Torna a l'índex

ELS CONFLICTES LABORALS

EL DRET A VAGA

RD Llei 17/1977

Què és?

El **dret a vaga** és un dret fonamental que es reconeix a les treballadores per a la defensa dels seus interessos. Com a dret fonamental, l'empresa no pot negar el seu exercici i seran nuls els pactes establerts en els contractes laborals o convenis col·lectius que continguin clàusules de renúncia o qualsevol altra restricció al dret de vaga.

Regulació

- No existeix cap obligació legal de respondre si l'empresa et pregunta si vols fer vaga. Hem de tenir en compte que l'empresa que consulti prèviament la seva plantilla si farà vaga es pot prendre com un intent de coacció contra el dret de fer-la.
- Durant la vaga el contracte laboral se suspèn, i per això aquell dia no es cobra i tampoc es cotitza a la Seguretat Social. Però, en cap cas, la vaga extingeix el contracte laboral.
- En concepte de dia de vaga es descomptarà el següent:
    - El salari corresponent al dia (engloba el salari base i els complements salarials).
    - La part proporcional de les pagues extraordinàries generada el dia de vaga.
    - La part proporcional corresponent al descans setmanal.
    - Si escau, també es descomptarà la part proporcional de participació en beneficis i determinats plusos, com el de disponibilitat, d'acord amb el que estableixi el conveni col·lectiu aplicable.

Límit:

Mai es pot descomptar la part proporcional de les vacances ni reduir-ne els dies, ja que està expressament prohibit per l'Estatut de les Treballadores. El Tribunal Constitucional i el Tribunal Suprem han determinat que la vaga legal no restringeix el dret íntegre a les vacances ni la seva retribució.

Torna a l'índex

EL TANCAMENT PATRONAL

RD Llei 17/1977

Què és?

El tancament patronal és el tancament legal del centre de treball de manera unilateral per l'empresa en cas de vaga o qualsevol altre tipus d'irregularitat col·lectiva en el règim de treball, quan concorri alguna de les circumstàncies següents .

Característiques

El tancament patronal es produirà quan:

- Existeixi perill de violència de les persones o de danys greus.
- Es produeixi l'ocupació il·legal del centre de treball o de qualsevol de les seves dependències o hi hagi perill de produir-se.
- El volum de la inassistència al centre de treball impedeixi de manera greu el procés habitual de producció de l'empresa.

Procediment

L'empresa ha de notificar el tancament patronal a l'autoritat laboral en un termini de 12 hores. Només podrà durar el temps indispensable per assegurar la reactivació de l'empresa o per a l'eliminació dels fets que la van motivar.

Efectes

El tancament patronal provoca els efectes següents :

- La treballadora es trobarà en una situació assimilada a l'alta a la Seguretat Social.
- El tancament patronal és una causa de suspensió del contracte laboral previst a l'article 45.1.m) de l'Estatut de les Treballadores.
- Durant el tancament patronal el contracte de treball queda en suspensió i, per tant, s'elimina el dret al salari, no es té dret a la prestació per desocupació a causa de la suspensió de contracte derivada del tancament patronal ni tampoc a la prestació econòmica per incapacitat temporal que es pugui iniciar mentre duri aquesta situació.

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

Puc fer vaga tot i no estar afiliada a cap sindicat?

Sí, tothom pot fer vaga. És un dret inherent com a treballadora, estiguis afiliada a un sindicat o no.

He d'avisar a l'empresa que vull fer vaga?

No. No tens l'obligació, en cap moment, d'avisar a l'empresa de la teva intenció de fer vaga.

Se'm descomptarà el dia si faig vaga?

Sí. Per un dia de vaga se't descomptarà el següent:

- El salari corresponent al dia (engloba el salari base i els complements salarials).
- La part proporcional de les pagues extraordinàries i al descans setmanal.
- Si escau, també es descomptarà la part proporcional de participació en beneficis i determinats plusos, com el de disponibilitat, d'acord amb el que estableixi el conveni col·lectiu aplicable.

Em poden acomiadar per fer vaga?

No. Està expressament prohibit. En cas que succeeixi l'acomiadament podrà ser considerat nul.

Em poden sancionar per fer vaga?

No. Està expressament prohibit.

Què passa si m'impedeixen fer vaga?

Pots denunciar que no et permeten exercir el teu dret a vaga, ja que s'entén com una coacció per impedir-te fer-la.

Torna a l'índex

Què passa si estic de baixa i es convoca una vaga?

Si es convoca una vaga estant de baixa i t'hi vols sumar, sí que has d'avisar l'empresa perquè compti com que secundes la vaga. En cas de no avisar, a tots els efectes, no estaràs secundant la vaga.

Quan puc decidir fer vaga?

Pots decidir unir-te a la vaga en qualsevol moment, encara que ja s'hagi iniciat la jornada de vaga (en aquest cas, es descomptarà en proporció a les hores que hi has secundat).

La vaga afecta la meva antiguitat?

No. Els dies de vaga no alteren el còmput de la teva antiguitat, que romandrà igual que si es tractés d'un dia qualsevol.

Torna a l'índex

Capítol 15.

LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Pàg. 111 a 118



Accident de treball i malaltia professional

A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

Tinc dret a indemnització en cas de patir un accident de treball?

Què puc fer si tinc un accident laboral?

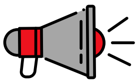
Tinc dret a tenir accés a la informació sobre prevenció de riscos que fa la meva empresa?

Torna a l'índex

LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Què és?

Llei 31/1995



La prevenció de riscos laborals són totes aquelles accions que tenen per objectiu protegir les treballadores dels perills derivats de la feina. Una bona actuació en prevenció de riscos laborals implica evitar o minimitzar les causes dels accidents i les malalties professionals mitjançant el foment d'una cultura preventiva a les empreses.

Contingut de la prevenció

Per portar a terme l'acció preventiva, l'empresa ha de fer les actuacions següents:

- Informar les treballadores dels riscos i mesures preventives del seu lloc de treball, així com de les mesures d'emergència i evacuació.
- Formar les treballadores en matèria de prevenció de riscos laborals relacionada amb el seu lloc de treball.
- Oferir a les treballadores la possibilitat de realitzar reconeixements mèdics a càrrec de l'empresa.
- Documentar i dur a terme una planificació de l'activitat preventiva.

Tipus de riscos

Existeixen dos tipus de riscos en l'àmbit laboral:

- Comuns: es poden donar en tot el microclima de l'empresa. Exemple: il·luminació, falta de mesures de seguretat, sorolls, etc.
- Específics: els que es produeixen en l'exercici de cadascuna de les professions.

Drets i deures en matèria de prevenció de riscos laborals

L'empresa, que és l'encarregada de dur a terme l'acció preventiva de riscos laborals, ha de complir amb una sèrie d'obligacions.

Deures de l'empresa:

- Garantir la seguretat i salut de les treballadores.
- Adoptar totes les mesures necessàries per protegir la salut i la seguretat.

Torna a l'índex

- Assumir el cost de les mesures de prevenció.
- Planificar l'acció preventiva i avaluar els riscos.
- Complir amb la normativa de prevenció de riscos laborals.
- Informar les treballadores dels riscos i mesures preventives.
- Garantir la formació sobre riscos laborals.
- Elaborar el pla de prevenció.
- Adoptar les mesures d'emergència.
- Garantir la protecció a col·lectius sensibles: treballadores menors, persones embarassades, treballadores amb contracte temporal, etc.

Drets de les treballadores:
- Disposar dels EPI necessaris.
- Rebre informació i formació.
- Dret a la participació.
- Gaudir de totes les mesures preventives de manera gratuïta.
- Les representants de les treballadores poden paralitzar l'activitat laboral si veuen que hi ha un risc imminent. En aquest cas, les treballadores poden abandonar el seu lloc de treball sense ser sancionades.

Deures de les treballadores:
- Complir amb les mesures de prevenció.
- Fer servir de manera adequada les màquines i eines de treball.
- Fer servir correctament els EPI.
- Informar ràpidament quan es detecti un risc per a la seguretat i salut.
- Contribuir a complir les obligacions en matèria de seguretat i salut.
- Cooperar sempre amb l'empresa per garantir unes condicions de treball segures.

La protecció de les treballadores

La protecció de les treballadores és la persona que representa la totalitat de la plantilla amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals.

La protecció de les persones menors d'edat

La protecció de les persones menors d'edat va a càrrec de la persona supervisora, que és l'encarregada d'establir de quina manera s'ha de controlar l'activitat de les persones menors d'edat.

Torna a l'índex

Funcions:

- Valorar la capacitat de les persones menors d'edat per a les tasques assignades i atorgar una feina d'acord amb les seves competències.
- Informar les persones menors d'edat sobre com poden obtenir ajuda en la seva absència i què han de fer si tenen dubtes respecte de les mesures de seguretat.

El pla de prevenció a l'empresa

El pla de prevenció de riscos laborals és l'eina a través de la qual s'integra l'activitat preventiva de l'empresa en el seu sistema general de gestió i s'estableix la seva política de prevenció de riscos laborals.

- Ha de reflectir-se en un document escrit que es guardarà i es posarà a disposició de l'autoritat laboral i les treballadores.
- Ha d'incloure, amb amplitud adequada a la dimensió i les característiques de l'empresa, el següent:
    - Identificació de l'empresa, la seva activitat productiva, el nombre i característiques dels centres de treball i el nombre de treballadores i les seves característiques.
    - L'estructura organitzativa de l'empresa, identificant les funcions i responsabilitats que assumeix cada nivell jeràrquic amb relació a la prevenció de riscos laborals.
    - L'organització de la producció quant a la identificació dels diversos processos tècnics, pràctics i organitzatius.
    - L'organització de la prevenció en l'empresa, indicant la modalitat els òrgans de representació existents.

ACCIDENT DE TREBALL I MALALTIA PROFESSIONAL

Treballar no està exempt de riscos. Les condicions en les quals es desenvolupa la feina tenen una incidència directa en la sinistralitat en l'àmbit laboral. Però, què es considera com a accidents de treball?

Torna a l'índex

Què és?

Art. 156
RD 8/2015

Accident laboral: és tota lesió corporal que la treballadora pateix com a conseqüència del treball que executi per compte d'altri.

Es considera accident de treball:

- Els accidents durant l'anada o a la tornada del lloc de treball *"in itinere"*.
- Els accidents a conseqüència de l'acompliment de càrrecs electes de caràcter sindical.
- Els que tenen lloc a conseqüència de tasques que, tot i ser diferents de les de la seva categoria professional, executi la treballadora en compliment de les ordres de l'empresa *"in mission"*.
- Els que tenen lloc en actes de salvament quan tinguin connexió amb el treball.
- Les malalties, no tipificades com a malalties professionals, que es puguin contraure a conseqüència de la realització del seu treball sempre que es provi que la malaltia es va produir mentre es portava a terme aquesta feina.
- Les malalties o defectes que la treballadora patís amb anterioritat que s'agreugin a conseqüència de la lesió provocada per l'accident.
- Les conseqüències de l'accident que resultin modificades en la seva naturalesa, duració, gravetat o terminació, per malalties intercurrents, que constitueixin complicacions derivades del procés patològic determinat per l'accident mateix o que tinguin el seu origen en afeccions adquirides en el nou mitjà en què s'ha situat el pacient per a la seva curació.

No es consideren accidents de treball:

- Els que tenen lloc a conseqüència de força major aliena al treball.
- Els que siguin deguts a dol o imprudència temerària de la treballadora accidentada.

Procediment davant d'un accident de treball

És important saber com actuar si pateixes un accident de treball:

Torna a l'índex

- **Atenció i comunicació:** quan es produeix un accident al centre de treball, el primer que has de fer és avisar la mútua i anar al seu centre sanitari més proper al lloc on has patit l'accident perquè et puguin atendre.

En cas de no ser possible i si és una emergència, pots anar a un CAP o hospital de la xarxa de salut pública. En qualsevol dels casos és important especificar que les ferides o afectacions produïdes són a causa d'un accident laboral i facilitar les dades de l'empresa.

Quan es tracta d'un accident durant el desplaçament cap al centre de treball o tornant de la feina (el que s'anomena *in itinere*), igualment s'ha d'informar a l'empresa de l'accident i anar al centre de salut de la mútua més proper.

- **Informe de l'accident laboral:** l'empresa haurà d'elaborar un informe on apareguin les dades de la treballadora, l'empresa per la qual treballa, una descripció de l'accident i els mitjans utilitzats per prevenir l'accident d'acord amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. Com a treballadora pots demanar una còpia d'aquest document que et pot servir en cas de futures reclamacions.

- **Sol·licitud de baixa laboral:** si les conseqüències de l'accident ho requereixen pots sol·licitar la baixa laboral.

Malaltia professional

La malaltia que contreu la treballadora com a conseqüència del treball que executa per compte d'altri en les activitats que s'especifiquen en el quadre provat i que estigui provocada per l'acció dels elements o substàncies que s'indiquen al quadre per a cada malaltia.

Les lesions que podem patir a la feina es poden classificar de la manera següent en funció de la seva gravetat :

- Lesió lleu: no requereix atenció mèdica.
- Lesió greu: atenció mèdica sense baixa.
- Lesió important: amb atenció mèdica i baixa mèdica.

Torna a l'índex

Les lesions més comunes

Les lesions en l'àmbit laboral són de diferents tipus.

1. Treballs físics: predominen les lesions musculars relacionades amb l'aixecament de pes, etc.
2. Treballs intel·lectuals o d'oficina: les lesions més comunes són les relacionades amb les TIC. Per exemple, alteracions visuals relacionades amb una excessiva exposició de la vista a una pantalla, moviments repetitius en el teclat que provoquen lesions a mans, braços i espatlles, etc.

De totes maneres, l'estrès i la sobrecàrrega mental, que s'ha vist fortament agreujada per la pandèmia de la COVID-19, és una de les lesions més comunes i transversals a tots els sectors.

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

Tinc dret a indemnització en cas de patir un accident de treball?

Dependrà del cas i del teu conveni col·lectiu.

En cas de patir un accident laboral pots tenir dret a percebre una indemnització, la més comuna és la indemnització per omissió de mesures de seguretat que s'estableix en els casos d'accidents que es produeixen per una negligència directa o indirecta de l'empresa (sempre que es compleixin tots els requisits legals). A banda d'això, alguns convenis col·lectius estableixen altres indemnitzacions.

Què puc fer si tinc un accident laboral?

Si tens un accident de treball has d'avisar la mútua i anar al centre sanitari corresponent per rebre atenció mèdica i comunicar a l'empresa el que ha passat.

Tinc dret a tenir accés a la informació sobre prevenció de riscos que fa la meva empresa?

Tens dret a rebre la informació i formació adequada sobre prevenció de riscos laborals per poder complir amb la teva obligació de prevenció. Tens dret a rebre una còpia de l'informe de l'accident de treball.

Si les conseqüències de l'accident ho requereixen, pots sol·licitar la baixa laboral.

Torna a l'índex

Capítol 16.

L'AFILIACIÓ I LA COTITZACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL

Pàg. 119 a 125

- El sistema de la Seguretat Social
- L'afiliació
- Cotització
- Les altes i baixes
- Les situacions assimilades a l'alta



A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- Què puc fer si l'empresa no paga la meva cotització a la Seguretat Social?
- Com sé si l'empresa m'ha donat d'alta a la Seguretat Social?
- He de fer algun tràmit per donar-me d'alta a la Seguretat Social?
- Puc demanar l'atur si l'empresa no em paga les cotitzacions?

L'AFILIACIÓ I LA COTITZACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL

EL SISTEMA DE LA SEGURETAT SOCIAL

Què és?

El sistema de la Seguretat Social és un conjunt de règims a través dels quals l'Estat garanteix a les persones compreses en el seu camp d'aplicació, per fer una activitat professional, o per complir els requisits exigits en la modalitat no contributiva, així com als familiars o assimilats que tinguessin a càrrec seu, la protecció adequada en les contingències i situacions que la llei defineix.

Àmbit d'aplicació

A l'efecte de les prestacions de modalitat contributiva, estan inclosos dins del camp d'aplicació del sistema de la Seguretat Social:

- Treballadores per compte d'altri.
- Treballadores per compte propi o autònomes.
- Sòcies treballadores de cooperatives de treball associat.
- Estudiants.
- Funcionàries públiques, civils o militars.

Tipus

N'hi ha de dos tipus:

- Règim general.
    - Règims especials integrats dins del règim general. Queden integrats al règim general.
        - Artistes.
        - Professionals taurines.
        - Treballadores ferroviàries.
        - Representants de comerç.
        - Jugadores professionals de futbol.
        - Treballadores agràries.
        - Treballadores de la llar.

Torna a l'índex

- Règims especials:
  - Règim Especial de les Treballadores Autònomes (RETA).
  - Règim Especial de Treballadores del Mar.
  - Règim Especial de Mineria del Carbó.

L'AFILIACIÓ

Què és?

L'afiliació és un acte administratiu mitjançant el qual la Tresoreria General de la Seguretat Social reconeix la condició d'inclosa al sistema de Seguretat Social de la persona física.

Característiques

- És obligatòria per a les persones incloses en el sistema a l'efecte de drets i obligacions en la modalitat contributiva.
- És única i general per a tots els règims del sistema.
- S'estén a tota la vida de les persones incloses en el sistema.
- És exclusiva.

La Tresoreria General de la Seguretat Social assignarà un número de la Seguretat Social a cada ciutadana per identificar-la en les seves relacions amb aquesta tresoreria.

COTITZACIÓ

Què és?

La **cotització** és l'aportació dinerària que han de realitzar les persones físiques i jurídiques amb l'objectiu de contribuir al finançament del sistema de la Seguretat Social.

Es basa en el principi d'irrenunciabilitat. Això vol dir que és obligació, tant de les empreses com les treballadores, i és nul qualsevol pacte que eximeixi de complir aquesta obligació.

Torna a l'índex

LES ALTES I BAIXES

Què són?

Les altes són actes administratius pels quals es constitueix la relació jurídica de Seguretat Social.

Les baixes són actes administratius pels quals s'extingeix la relació jurídica de Seguretat Social.

LES SITUACIONS ASSIMILADES A L'ALTA

Què són?

Les **situacions assimilades a l'alta** es produeixen en determinats supòsits expressament tipificats per la llei quan es produeix el cessament temporal o definitiu en l'activitat laboral, es considera que s'ha de conservar la situació d'alta en què es trobava la treballadora amb anterioritat al cessament. Aquestes assimilacions operen en qualsevol cas, pel que fa a les contingències que s'assenyalin i amb l'abast que es determini en cada cas.

Situacions

- Situació legal de desocupació, total i subsidiada, i la d'atur involuntari o una vegada que la prestació contributiva o assistencial s'hagi esgotat, sempre que la inscripció com a desocupada es mantingui a l'oficina d'ocupació.
- L'excedència forçosa.
- La situació d'excedència per tenir cura de les filles amb reserva de lloc de feina, d'acord amb la legislació aplicable.
- La suspensió del contracte de feina per servei militar o prestació social substitutòria.
- El trasllat de la treballadora fora del territori nacional per part de l'empresa.
- Subscripció d'un conveni especial en els seus diferents tipus.
- Els períodes d'inactivitat entre feines de temporada.
- Els períodes de presó soferts a conseqüència dels supòsits previstos a la Llei d'amnistia.

Torna a l'índex

- La situació d'aquelles treballadores que no estiguin d'alta en cap altra de les situacions assimilades després d'haver prestat serveis en llocs de feina que van oferir risc de malaltia professional i només a l'efecte que es pugui declarar una invalidesa permanent a causa d'aquesta contingència.
- Per als col·lectius d'artistes i de professionals taurins, els dies que resultin cotitzats per aplicació de les normes que regulen la seva cotització, els quals tindran la consideració de dies cotitzats i en situació d'alta encara que no es corresponguin amb els de prestació de serveis.
- Només a l'efecte de conservació del dret a l'assistència sanitària, la situació de baixa de les treballadores per compte d'altri inclosos al règim de la Seguretat Social que correspongui, que hagin estat o no en situació d'alta un mínim de 90 dies durant els 365 naturals immediatament anteriors al de la baixa.
- Només a l'efecte d'assistència sanitària, la situació de les treballadores acomiadades, inclosos en el corresponent règim de la Seguretat Social, que tinguin pendent de resolució davant la jurisdicció laboral demandada per acomiadament improcedent o nul.
- En el Règim Especial Agrari, la situació de desplaçament a l'estranger per raó de feina.
- En el Règim Especial de Treballadores per compte propi o autònoms, el període dels 90 dies naturals següents al darrer dia del mes en què es produeixi la baixa en l'esmentat règim.
- Els períodes de percepció dels ajuts destinats a fomentar el cessament anticipat en l'activitat agrària.
- Totes les altres que determini el Ministeri de Treball i Immigració.

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

Què puc fer si l'empresa no paga la meva cotització a la Seguretat Social?

Les faltes de pagament de les cotitzacions de les treballadores per part de l'empresa suposen una falta de l'empresa amb l'administració.

L'absència de cotitzacions a la Seguretat Social no causa un perjudici directe a la persona treballadora,sinó que és un perjudici potencial que es materialitzarà en el moment que hagi de cobrar una prestació en el futur i no es tingui dret, o la quantia sigui inferior a la que li correspondria si s'hagués cotitzat.

Com sé si l'empresa m'ha donat d'alta a la Seguretat Social?

Pots consultar el certificat d'alta a la Seguretat Social o pots rebre un SMS de la Seguretat Social si has habilitat el telèfon mòbil.

He de fer algun tràmit per donar-me d'alta a la Seguretat Social?

No. És l'empresa la que ho ha de fer complint amb la seva obligació.

Puc demanar l'atur si l'empresa no em paga les cotitzacions?

En cap cas és perjudicial per a tu perquè, en cas que sol·licitessis una prestació, l'entitat gestora o col·laboradora (el SEPE) pot denegar totalment o parcialment la seva responsabilitat directa en el pagament (perquè l'empresa no ha complert les seves obligacions), encara que haurà d'anticipar igualment la prestació i després presentar una demanda a l'ordre social per rescabalar-se de les quantitats amb l'empresa. Aquesta acció prescriu als 5 anys.

Torna a l'índex

En cas que l’empresa no estigui abonant les quotes obligatòries, es pot demanar una liquidació de quotes davant de la Seguretat Social per reclamar l’import que falti per abonar i deixar constància que l’empresa no està pagant les quotes corresponents. Igualment, aquesta situació s’ha de notificar a la Inspecció de Treball.

Pots:

- Pots sol·licitar l’informe de bases de cotització a la Seguretat Social que comprovi no només les dates d’alta i baixa, sinó també la quantia de les bases de cotització declarades per l’empresa.
- Pots posar una denúncia a la Inspecció de Treball perquè aquesta sol·liciti a la Seguretat Social el reclam a l’empresa.

Torna a l'índex

Capítol 17.

INCAPACITATS

Pàg. 126 a 134



- Incapacitat temporal
- La baixa comuna
- La baixa laboral
- La incapacitat permanent
- Lesions permanents no invalidants

A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- Puc demanar l'alta mèdica voluntària?
- Hi ha un límit de baixes que puc demanar en un any per regles doloroses?
- I si no estic d'acord amb la data d'alta?
- Què passa si finalitza la baixa mèdica però continuo malament?
- A l'entrevista de feina em poden preguntar si tinc regles doloroses? Em poden penalitzar en un procés de selecció per tenir-ne?
- Puc viatjar estant de baixa mèdica?
- Quina és la cobertura econòmica de la baixa per regla dolorosa?
- L'empresa em pot prohibir viatjar si estic de baixa mèdica?
- I si durant la baixa mèdica faig el viatge encara que estigui prohibit?

Al final del capítol trobaràs més preguntes relacionades amb el tema.

Torna a l'índex

INCAPACITATS

INCAPACITAT TEMPORAL

Què és?

La incapacitat temporal és un subsidi diari que té per objectiu cobrir la pèrdua de rendes del treball a causa d'una malaltia comuna o accident no laboral, malaltia professional o accident laboral.

El dret al subsidi no neix en cas que et trobis en situacions de vaga o tancament patronal.

Tipus

- Baixa comuna.
- Baixa laboral.

Beneficiàries

- Les treballadores, incloses en qualsevol règim de la Seguretat Social, amb uns requisits.
- Les treballadores adscrites al Règim Especial de Treballadores Autònomes (RETA) incloses en el sistema especial de treballadores agràries que hagin optat per incloure la prestació.

Pèrdua o suspensió de la prestació

La percepció de la prestació per la IT pot ser denegada, anul·lada o suspesa pels motius següents:

- Actuació fraudulenta de la beneficiària.
- Treballar per compte d'altri o propi.
- Rebutjar o abandonar el tractament sense causa justificada.
- Incompareixença de la beneficiària als exàmens o reconeixements mèdics.

Torna a l'índex

Extinció de la prestació

- Un cop passat un termini màxim de 545 dies naturals des de l'inici de la baixa mèdica.
- Per jubilació.
- Per defunció.
- Per alta mèdica o curació que permeti treballar: el comunicat d'alta mèdica, que extingeix la incapacitat temporal, s'ha de presentar a l'empresa durant les 24 hores següents a la seva emissió, i l'endemà (o el 1r dia hàbil a partir de l'alta) us heu de reincorporar a la feina.
- Per incompareixença injustificada als exàmens o reconeixements mèdics.

LA BAIXA COMUNA

Requisits

Estar afiliada i en alta o en situació assimilada a l'alta almenys un període de 180 dies en els 5 anys anteriors.

Durada

Pot durar 365 dies, prorrogables per 180 dies més, si es considera que durant el temps de pròrroga es pot produir la curació.

Si la baixa arriba als 12 mesos, cal que l'INSS (Institut Nacional de la Seguretat Social) determini:

- Si concedeix una pròrroga de 6 mesos.
- Si dona l'alta.
- Si reconeix una incapacitat permanent.

Quantia

Es cobrarà, llevat que el conveni col·lectiu estableixi una cobertura millor:

- Del 1r al 3r dia: no es cobrarà.
- Del 4t al 20è dia: el 60% de la base reguladora (base de cotització de contingències comunes del mes anterior a la data de baixa mèdica).
- Del 21è en endavant: el 75% de la base reguladora.

Per saber la base reguladora hem de consultar les contingències comunes que figuren a la nòmina.

Torna a l'índex

Pagament

- Entre el 4t i el 15è dia: correspon a l'empresa.
- A partir del 16è dia: correspon a l'INSS o a la mútua.

LA BAIXA LABORAL

Què és?

Es produeix quan patim un accident laboral o malaltia professional que comporta baixa mèdica. En aquest cas, cobrarem una prestació econòmica.

Requisits

No requereix cotitzacions prèvies.

Durada

6 mesos prorrogables a 6 mesos més, si és necessari per al diagnòstic i desenvolupament de la malaltia.

Quantia

Cobraràs el 75% de la base reguladora des del dia següent a l'accident (els convenis col·lectius poden completar la prestació fins el 100%).

Baixa mèdica per regles doloroses

Es reconeix com a causa d'incapacitat temporal els quadres mèdics incapacitants per a treballar.

Vols saber què pensem sobre la baixa per les regles doloroses?
Clica aquí!

La baixa es pagarà des del 1r dia per l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) i no requerirà un període mínim de cotització. A més, la seva durada dependrà de cada cas i, per tant, durarà els dies que cada persona, conformi el quadre mèdic, necessiti i en cap cas, hi ha limitació, és a dir, que sempre que tinguis dolors incapacitants per a treballar a causa de la regla dolorosa, podràs sol·licitar la baixa.

L'acomiadament basat en les regles doloroses serà considerat nul.

Torna a l'índex

LA INCAPACITAT PERMANENT

Art. 149 LGSS

Què és?

La incapacitat permanent és el reconeixement oficial de la situació en què es troba una treballadora, la qual, malgrat haver seguit el tractament mèdic, té greus limitacions físiques o funcionals que l'impossibiliten, disminuint o anul·lant definitivament la seva capacitat per treballar de manera definitiva.

La Seguretat Social, mitjançant un subsidi econòmic, compensa la pèrdua d'ingressos degut a la incapacitat permanent.

El grau d'incapacitat serveix per determinar l'import econòmic de la prestació. Les situacions d'incapacitat permanent són revisables, i és possible, depenent de com evolucioni la malaltia, passar d'un grau a un altre.

Tipus

- Incapacitat permanent parcial.
- Incapacitat permanent total.
- Incapacitat permanent absoluta.
- Gran invalidesa.

Quantia

Està determinada per la base reguladora i el percentatge que s'aplica segons el grau d'incapacitat permanent reconegut.

- Incapacitat permanent parcial: indemnització a tant alçat de 24 mensualitats de la base reguladora que va servir per al càlcul de la IT.
- Incapacitat permanent total: pensió vitalícia del 55% de la base reguladora. S'incrementarà si per diverses circumstàncies (edat, manca de preparació, etc.), es té dificultat per trobar una feina.
- Incapacitat permanent absoluta: pensió vitalícia del 100% de la base reguladora.
- Gran invalidesa: s'obté aplicant a la base reguladora el percentatge corresponent a la incapacitat permanent total o absoluta, incrementada amb un complement.

Torna a l'índex

Incompatibilitats

- Incapacitat permanent parcial: és compatible amb qualsevol treball, inclòs el que s'estigués desenvolupant.
- Incapacitat permanent total: és compatible amb qualsevol treball, exclòs l'exercici del mateix lloc a l'empresa.
- Incapacitat permanent absoluta i gran invalidesa: es pot fer activitats compatibles amb el vostre estat. A partir de l'edat d'accés a la jubilació, és incompatible amb la feina per compte propi o d'altri.

LESIONS PERMANENTS NO INVALIDANTS

Art. 201 LGSS

Què són?

Les lesions permanents no invalidants són les lesions, mutilacions i deformitats de caràcter definitiu, causades per accidents de treball o malalties professionals que, sense arribar a constituir una incapacitat permanent, suposin una disminució o alteració de la integritat física i apareguin recollides en el barem annex a les disposicions de desplegament d'aquesta llei. Seran indemnitzades, per una sola vegada, amb les quantitats alçades que s'hi determinin, per l'entitat que estigués obligada al pagament de les prestacions d'incapacitat permanent, tot això sense perjudici del dret de la treballadora a continuar al servei de l'empresa.

Beneficiàries

Són beneficiàries les treballadores que hagin estat donades d'alta mèdica i que compleixen els requisits següents:

- Estar afiliades i donades d'alta al règim general a la Seguretat Social o estar en situació assimilada a l'alta.

Incompatibilitats

Les indemnitzacions a tant alçat per les lesions, mutilacions i deformitats que es regulen en aquest capítol són incompatibles amb les prestacions econòmiques establertes per a la incapacitat permanent, llevat del cas que aquestes lesions, mutilacions i deformitats siguin totalment independents de les que s'hagin pres en consideració per declarar la incapacitat permanent i el grau que té.

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

Puc demanar l'alta mèdica voluntària?

Sí. La treballadora té dret a sol·licitar al seu CAP l'alta voluntària d'acord amb el dret inherent com a pacients regulat a la Llei 41/2002 d'autonomia de la pacient.

Hi ha un límit de baixes que puc demanar en un any per regles doloroses?

No existeix cap limitació. Sempre que tinguis dolors incapacitants per a treballar a causa de la regla dolorosa, podràs sol·licitar la baixa.

I si no estic d'acord amb la data d'alta mèdica?

Si no estàs d'acord amb la data de l'alta mèdica, es pot impugnar la decisió mitjançant una reclamació administrativa prèvia a la via judicial en el termini d'11 dies hàbils.

Què passa si finalitza la baixa mèdica però continuo malament?

S'ha de renovar la baixa mèdica. En tot cas s'estableix la durada màxima de 365 dies, prorrogables per 180 dies més. Si les seqüeles són greus i permanents, s'haurà de sol·licitar la incapacitat permanent.

A l'entrevista de feina em poden preguntar si tinc regles doloroses? Em poden penalitzar en un procés de selecció per tenir-ne?

Preguntar en una entrevista laboral si tens regles doloroses és una infracció molt greu ja que es tracta d'informació de caràcter personal. Les empreses no poden establir condicions que constitueixin una discriminació en l'accés a l'ocupació, sigui quin sigui el motiu.

Torna a l'índex

Puc viatjar estant de baixa mèdica?

Viatjar durant una baixa mèdica és una decisió que prens sota la teva responsabilitat i que dependrà de les circumstàncies concretes de cada cas. El personal mèdic és qui ha de valorar, segons criteris mèdics, si es pot viatjar o no.

Quina és la cobertura econòmica de la baixa per regla dolorosa?

La baixa laboral per regles doloroses es pagarà al 100% per la Seguretat Social des del primer dia.

L'empresa em pot prohibir viatjar si estic de baixa mèdica?

No. Només ho pot determinar el sistema públic de salut o la mútua. Es podrà denegar la possibilitat de viatjar durant la baixa mèdica en el cas que la malaltia o accident que ocasiona la baixa mèdica sigui incompatible amb el viatge.

En cas contrari, si l'empresa té coneixement que estàs fent alguna activitat que pugui perjudicar la teva recuperació, et podrà sancionar d'acord amb el que estableixi el conveni col·lectiu sobre faltes i sancions.

I si durant la baixa mèdica faig el viatge encara que estigui prohibit?

En aquest cas, la Seguretat Social entén que s'està cometent un frau d'acord amb la Llei General de la Seguretat Social.

He de comunicar a l'empresa el motiu de la baixa per regla dolorosa?

No. Com qualsevol baixa laboral el motiu és confidencial. L'empresa no ha de conèixer els motius si tu no ho comentes voluntàriament.

Torna a l'índex

Soc autònoma, tinc dret a baixa mèdica?

Sí, com qualsevol treballadora, si ets autònoma tens dret a baixa mèdica en cas d'incapacitat o malaltia.

Per demanar la baixa per regla dolorosa, he d'anar al metge?

Sí. Per demanar la baixa per regles dolores cal anar a l'Atenció Primària i obtenir l'informe mèdic que acrediti la baixa.

Em poden acomiadar per tenir regles doloroses?

L'acomiadament basat en les regles doloroses constitueix un acomiadament considerat nul.

Has de complir un mínim de cotització per sol·licitar la baixa per regles doloroses?

Per sol·licitar la baixa mèdica per regles doloroses no cal complir amb un mínim de cotització.

Torna a l'índex

Capítol 18.

PROTECCIÓ A LA CRIANÇA, DEPENDÈNCIA I CONCILIACIÓ

Pàg. 135 a 149

- Prestació per cura de menors
- Prestació per cura de menor i incapacitat
- Subsidi de protecció de menor
- Prestació per risc durant l'embaràs
- Prestació per risc durant la lactància
- Permís de lactància
- Permís per naixement i adopció
- Mort gestacional, perinatal i neonatal
- Jornada a la carta



A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- Quan he de comunicar a l'empresa que estic embarassada?
- A partir de quin moment em puc demanar la baixa?
- Puc transferir els meus dies de permís per cura de menor a la meva parella?
- Se m'ha acabat el permís, quines opcions tinc?
- He demanat una reducció de jornada, l'empresa me la pot denegar?
- Les parelles del mateix gènere, tenim els mateixos drets?

Al final del capítol trobaràs més preguntes relacionades amb el tema.

Torna a l'índex

PROTECCIÓ A LA CRIANÇA, DEPENDÈNCIA I CONCILIACIÓ

PRESTACIÓ PER CURA DE MENORS

Què és?

Les progenitores tenen dret a un període de descans retribuït i gaudeixen d'una prestació econòmica a causa del naixement o adopció de les seves criatures.

Requisits

- Que es produeixi el naixement o l'adopció d'una criatura de menys de 6 anys.
- Estar afiliada i donada d'alta o en situació assimilada a l'alta a la Seguretat Social i treballar per compte d'altri o de manera autònoma.
- Període mínim de cotització:
    - Major de 21 i menor de 26 anys: 90 dies cotitzats en els 7 anys immediatament anteriors.
    - Major de 26 anys: 180 dies cotitzats en els 7 anys immediatament anteriors.

En cas de no complir-lo, es podrà gaudir el subsidi per cura de menor (prestació no contributiva).

- Per a les treballadores menors de 21 anys no s'exigirà període mínim de cotització.

Durada

El permís i la prestació dura **16 setmanes per ambdues progenitores**, independentment del seu gènere.

La progenitora gestant:

- Les 6 primeres setmanes són d'obligat compliment per a totes dues. En tots dos casos, el període de descans es podrà portar a terme en règim de jornada completa o temps parcial.
- Les 10 setmanes restants es poden gaudir de manera continuada o fraccionada fins que la criatura compleixi els 12 mesos.
    - De manera continuada al període obligatori.
    - De manera interrompuda si les dues progenitores treballen, en períodes setmanals (acumulats o independents) fins que la criatura compleixi 12 mesos.

Torna a l'índex

La progenitora no gestant:

- 6 setmanes ininterrompudes, obligatòries i de les quals caldrà gaudir a jornada completa immediatament després del part.
- 10 setmanes voluntàries de les quals es podrà gaudir a jornada completa o parcial:
    - De manera continuada al període obligatori.
    - De manera interrompuda, en períodes setmanals (acumulats o independents) des de l'acabament de les 6 setmanes obligatòries, fins que la criatura compleixi 12 mesos d'edat.
    - El gaudi de cada període setmanal o acumulació de períodes l'haurà de comunicar la persona interessada a l'empresa, amb una antelació mínima de 15 dies.
    - El gaudi a jornada completa o parcial d'aquest període requerirà un acord entre l'empresa i la persona treballadora.
- En cas de mort de la mare gestant, amb independència que fes o no alguna feina, l'altra progenitora tindrà dret a les 16 setmanes previstes per a la mare gestant.

Altres característiques i situacions:

- S'ha de comunicar a l'empresa la forma de distribució d'aquestes 10 setmanes amb una antelació mínima de 15 dies.
- En cas d'adopció d'una criatura major de 12 mesos, les 10 setmanes restants s'hauran de gaudir de manera ininterrompuda.
- La mare gestant pot anticipar l'inici de la prestació fins a 4 setmanes a la data probable de part.
- En els casos de mort de la criatura, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que es reincorporin a la feina transcorregudes les 6 setmanes de descans obligatori.
- Ampliacions de la durada de la prestació comunes a ambdues progenitores:
    - 1 setmana per a cada progenitora, per a cada criatura, a partir de la segona, en cas de naixement múltiple.
    - 1 setmana per a cada progenitora en cas de discapacitat de la criatura.

Torna a l'índex

Les famílies d'una sola progenitora

Quan una dona ha estat mare, ha formalitzat una adopció o una acollida, té dret a 16 setmanes de baixa per cura de menor. Aquestes condicions són les mateixes en el cas de les famílies monomarentals.

ATENCIÓ! Hi ha diverses sentències judicials que avalen l'ampliació a **16 setmanes addicionals,** al·legant l'existència de discriminació de les criatures nascudes en famílies monomarentals respecte les bimarentals en defensa de l'interès superior de la criatura menor i al·legant una discriminació indirecta cap a les dones, ja que la majoria de les famílies monomarentals estan formades per dones.

Les famílies homosexuals

Les parelles formades per dues mares: la mare gestant podrà gaudir del permís com les parelles heterosexuals. En canvi, perquè l'altra progenitora pugui gaudir del permís, cal que existeixi un vincle jurídic en la gestació. És a dir, que s'hagi efectuat mitjançant una tècnica de reproducció humana assistida.

Les parelles formades per dos pares: en cas de parelles d'homes, ambdós progenitors hauran d'estar lligats a la criatura per un vincle jurídic (per exemple, l'adopció).

Tributació de la prestació

Arran de la sentència del Tribunal Suprem, de 3 d'octubre de 2018, les prestacions públiques per maternitat i paternitat percebudes per la Seguretat Social estan exemptes de l'IRPF. Aquesta modificació s'aplica a les prestacions des de 2014 i es pot sol·licitar per Internet la devolució de l'IRPF fins l'any 2017.

A partir de l'any 2018, l'exempció d'IRPF es tramita a la declaració de la renda.

Característiques

Les situacions de vaga o tancament patronal no impediran el reconeixement i la percepció de la prestació per cura de menor.

Torna a l'índex

Quantia

Es percep el 100% de la base reguladora.

La prestació per cura de menor està exempta de tributar l'IRPF. Aquesta modificació s'aplica per a les prestacions a partir de l'any 2014. Es pot sol·licitar per Internet la devolució de l'IRPF fins el 2017.

A partir de l'any 2018, l'exempció d'IRPF es tramita directament a la declaració de la renda.

PRESTACIÓ ECONÒMICA PER NAIXEMENT O ADOPCIÓ DE CRIATURA, EN SUPÒSITS DE FAMÍLIES NOMBROSES, MONOMARENTALS I EN ELS CASOS DE MARES AMB DISCAPACITAT

Què és?

És la prestació econòmica de pagament únic a un tant alçat que es reconeix pel naixement o adopció d'una criatura a famílies nombroses o que, per aquest motiu, adquireixen aquesta condició, a famílies monomarentals i en els casos de progenitores que pateixin una discapacitat igual o superior al 65%, sempre que no se superi un determinat nivell d'ingressos.

PRESTACIÓ PER CURA DE MENOR I INCAPACITAT

Què és?

Si una vegada esgotat el període de descans necessites assistència sanitària a conseqüència del part i et trobes incapacitada per treballar, podràs gaudir d'una incapacitat temporal per malaltia comuna.

Denegació

El permís per cura de menor es pot denegar o suspendre quan:

- La persona beneficiària actuï de manera fraudulenta per obtenir o conservar la prestació.
- La beneficiària treballi per compte d'altri o de manera autònoma durant el temps que duri la prestació, llevat que sigui en cas de la percepció d'una prestació en règim de jornada a temps parcial o en els casos de pluriactivitat.

Torna a l'índex

SUBSIDI DE PROTECCIÓ DE MENOR

Què és?

El subsidi per cura de menor és una prestació econòmica no contributiva que té per objectiu protegir les progenitores que no reuneixen els requisits per percebre la prestació contributiva per cura de menor.

Quantia

Es percep el 100% de l'indicador públic de renda d'efectes múltiples diari (IPREM) vigent a cada moment.

Durada

El subsidi té una durada de 42 dies naturals a comptar des del dia del part, que s'incrementarà en casos de naixement en família nombrosa o monoparental, part múltiple o en els casos que la mare o la criatura tinguin discapacitat igual o superior al 65%.

Denegació

El subsidi per cura de menor es pot denegar o suspendre quan:

- La persona beneficiària actuï de manera fraudulenta per obtenir o conservar el subsidi.
- La persona beneficiària treballi per compte d'altri o de manera autònoma mentre percebi el subsidi.

Incompatibilitats

La percepció del subsidi és incompatible amb l'abonament de salaris i altres retribucions durant el mateix període, a conseqüència de gaudir el permís de part o d'adopció o acolliment.

Torna a l'índex

PRESTACIÓ PER CURA DE MENORS AFECTADES PER CÀNCER O UNA ALTRA MALALTIA GREU

Què és?

La prestació econòmica per cura de menors afectades per càncer o una altra malaltia greu és un ajut econòmic per a les treballadores que hagin de reduir la seva jornada de treball per tenir cura de les menors al seu càrrec (destinada a les persones progenitores, adoptants o que acullin menors de 18 anys) que estiguin afectades per càncer o una altra malaltia greu.

Objectiu

La prestació té la finalitat de compensar la pèrdua d'ingressos ocasionada per la reducció de jornada pel fet de tenir cura de les menors afectades per càncer o una altra malaltia greu.

Beneficiàries

Tota treballadora per compte d'altri o compte propi, independent del seu gènere, sempre que es compleixin els requisits següents:

- Estar afiliada i en situació d'alta en algun dels règims del sistema de la Seguretat Social.
- Es redueixi la jornada laboral en almenys un 50% de la seva durada: el subsidi es reconeixerà en proporció amb el percentatge de reducció que experimenti la jornada de treball de què gaudeixi la persona.
- Si estàs contractada a temps parcial, no tindràs dret al subsidi quan la durada efectiva de la jornada a temps parcial sigui igual o inferior al 25% d'una jornada de treball d'una persona a temps complet comparable, però si tens 2 o més contractes a temps parcial, se sumen les jornades efectives de treball, a efectes de determinar el límit esmentat.

Durada

El dret neix a partir del mateix dia en què s'inicia la reducció de jornada, sempre que la sol·licitud es formuli en el termini de 3 mesos des de la data en què es va produir aquesta reducció. Un cop transcorregut aquest termini, els efectes econòmics del subsidi tenen una retroactivitat màxima de 3 mesos.

Torna a l'índex

Quantia

La prestació consisteix en un subsidi, de meritació diària, equivalent al 100% de la base reguladora establerta per a la prestació d'incapacitat temporal (IT) derivada de contingències professionals.

Suspensió

La prestació se suspendrà en els casos següents:

- En les situacions d'IT, durant els períodes de descans per maternitat o paternitat, en els supòsits de risc durant l'embaràs i de risc durant la lactància natural i, en general, quan la reducció de la jornada de treball per cura de menors afectats de càncer o una altra malaltia greu coincideixi amb qualsevol causa de suspensió de la relació laboral.
- En el supòsit d'alternança en la percepció del subsidi entre persones progenitores, adoptants o acollidores, queda en suspens la percepció per a la persona que el tingui reconegut quan s'efectuï el reconeixement del subsidi a l'altra persona progenitora, adoptant o acollidora.

Extinció

La prestació s'extingirà en els casos següents:

- Per la reincorporació plena a la feina o la represa total de l'activitat laboral de la persona beneficiària i per la finalització de la reducció de la jornada per tenir cura de menors, sigui quina sigui la causa que determini aquesta finalització.
- Si deixa d'haver-hi la necessitat de tenir cura directa, contínua i permanent de la menor, a causa de la millora del seu estat o a l'alta mèdica per guariment, segons l'informe del servei públic de salut (CAP) o d'un òrgan administratiu sanitari de la comunitat autonòmica respectiva, responsable de l'assistència sanitària de la menor.
- Quan una de les persones progenitores, adoptants o acollidores de la menor posi fi a la seva activitat laboral, sense perjudici que, quan aquesta es reprengui, es pugui reconèixer un nou subsidi si s'acredita per a la persona beneficiària el compliment dels requisits exigits i sempre que el menor continuï necessitant que se'n tingui cura de manera directa, contínua i permanent.
- Quan la menor compleixi 18 anys.
- Per defunció de la menor.
- Per defunció de la persona beneficiària de la prestació.

Torna a l'índex

PRESTACIÓ PER RISC DURANT L'EMBARÀS

Què és?

La prestació per risc durant l'embaràs és una prestació econòmica que suspèn el contracte de treball i té per objectiu protegir la treballadora gestant que treballa o ocupa un lloc de feina que suposa un risc per a la seva salut o la de la criatura.

Abans de percebre la prestació, l'empresa ha d'adaptar o reorganitzar la treballadora a un altre lloc de feina sense risc.

Quantia

Es percep el 100% de la base reguladora de les contingències professionals. Es deduiran les quantitats corresponents a les deduccions a la Seguretat Social i les retencions d'IPRF.

PRESTACIÓ PER RISC DURANT LA LACTÀNCIA

RD 295/2009

Què és?

La prestació per risc durant la lactància (PREL) és una prestació econòmica que suspèn el contracte de treball i que té per objectiu protegir la treballadora lactant davant una situació de risc en el desenvolupament de la seva feina, ja que no s'ha pogut fer el canvi de lloc de feina o d'activitat que fos compatible amb lactància natural, com per exemple, afectació per sorolls o radiacions, manipulació de productes químics, etc.

No es pot sol·licitar la prestació per risc durant la lactància mentre estigui vigent el període de permís per maternitat. Ni tampoc és incompatible amb la prestació per incapacitat temporal (IT) i, per tant, mentre duri la IT no es podrà reconèixer la PREL.

No s'ha de confondre amb el permís de lactància ordinari que està regulat a l'article 37 de l'Estatut de les Treballadores i en els convenis col·lectius d'aplicació.

Torna a l'índex

Requisits

Per poder gaudir de la prestació per risc durant la lactància.

- Estar afiliada i d'alta a qualsevol dels règims de la Seguretat Social.
- Estar al corrent de pagament de les quotes, en el cas de les treballadores responsables de la cotització.

No es requereix acreditar un període mínim de cotització, ja que la prestació és considerada contingència professional.

Quantia

Es percep el 100% de la base reguladora de les contingències professionals. Es deduiran les quantitats corresponents a les deduccions a la Seguretat Social i les retencions d'IPRF.

Durada i finalització

La prestació per risc durant la lactància durarà el temps necessari per a la protecció de la salut de la treballadora o la seva criatura lactant.

En tot cas, finalitzarà en els supòsits següents:

- Quan la criatura compleixi 9 mesos.
- Reincorporació al lloc de treball anterior o a un altre compatible.
- Extinció del contracte de treball per causes legals.
- Per les treballadores autònomes: quan es produeixi baixa en el règim especial de la Seguretat Social.
- Interrupció de la lactància natural.
- Mort de la treballadora o de la seva criatura lactant.

PERMÍS DE LACTÀNCIA

Art. 37.4 ET

Què és?

El permís de lactància és un permís retribuït per poder fer la lactància de la criatura.

Torna a l'índex

Durada

Fins que la criatura compleixi 9 mesos.

Les treballadores tenen dret a 1 hora d'absència del treball, que poden dividir en 2 fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

Els convenis col·lectius poden establir l'opció de compactar les hores i acumular-les en jornades completes.

Limitacions

Aquest permís constitueix un dret individual de les treballadores, homes o dones, però només el pot exercir una de les progenitores en cas que totes dues treballin.

PERMÍS PER NAIXEMENT I ADOPCIÓ

Art. 37.2 b) ET

Què és?

El permís per naixement i adopció és el temps al qual tens dret, si ho avises i ho justifiques prèviament, per absentar-te de la feina conservant el dret a remuneració per naixement, adopció i per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereix repòs domiciliari de la teva criatura. És diferent del període de descans per cura del menor (antic permís de maternitat/paternitat).

Durada

Dura 2 dies pel naixement i/o adopció. En cas que t'hagis de desplaçar, el termini és de 4 dies. El conveni col·lectiu aplicable pot establir una altra cosa.

Torna a l'índex

MORT GESTACIONAL, PERINATAL I NEONATAL

Què és?

La mort prenatal es produeix quan la criatura mor abans de néixer a partir de la setmana 22 de gestació, durant el part, o no sobreviu als 28 dies després del naixement.

Des del 2013, qualsevol nadó que neix amb vida i mor al cap de pocs minuts pot ser registrat en el llibre de família i, en aquest cas, sí que es deriva el permís retribuït. Però si la criatura mor abans del naixement durant la gestació (i no requereixes hospitalització, perquè llavors sí que podries gaudir d'un permís), no entra dins de la casuística i, per tant, no tens dret al permís, llevat que el conveni col·lectiu sí que ho contempli.

JORNADA A LA CARTA

RD Llei 6/2019 i Art. 34.8 ET

Què és?

La jornada a la carta és el dret que tenim les treballadores per sol·licitar les adaptacions de la jornada de treball per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida familiar i laboral (no queda inclosa la vida personal).

Tenen dret a sol·licitar-la les treballadores amb criatures fins que compleixin 12 anys.

Contingut

La jornada a la carta pot afectar les condicions laborals següents:

- Durada i distribució de la jornada de treball.
- Ordenació del temps de treball.

En tot cas, les adaptacions de la jornada han de ser proporcionades i raonables i s'hauran de fer compatible les necessitats de les treballadores i les necessitats organitzatives i productives de l'empresa.

Torna a l'índex

En cas que no figuri la seva regulació en el conveni col·lectiu, davant d'una sol·licitud per adaptar la jornada, s'haurà d'obrir un procés de negociació amb la treballadora durant un període màxim de 30 dies. L'empresa comunicarà per escrit la seva decisió: acceptar-la, proposar una alternativa o denegar-la.

Procediment de sol·licitud

La jornada a la carta s'ha de sol·licitar a l'empresa seguint el procediment que es determini a la negociació col·lectiva per tal de garantir que no hi hagi cap discriminació, de manera directa o indirecta, entre les treballadores.

En cas de discrepància o denegació per part de l'empresa, disposes de 20 dies, a comptar des del moment que es comunica la negativa de la sol·licitud. Has de presentar una demanda als tribunals socials seguint el procediment establert a l'article 139 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Característiques

- Aquesta adaptació només afecta la durada i la distribució de la jornada. En cap cas la jornada a la carta té afectació en les cotitzacions.
- El salari tampoc es veu afectat perquè no es tracta d'una reducció de jornada.

Finalització

La treballadora podrà sol·licitar el retorn a la seva jornada o modalitat contractual que tenia abans de sol·licitar-la. Podrà sol·licitar-ho un cop finalitzi el període acordat, quan es produeixi un canvi de les circumstàncies que donen dret a l'adaptació (encara que el període previst no hagi finalitzat).

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

Quan he de comunicar a l'empresa que estic embarassada?

Has d'avisar a l'empresa que estàs embarassada amb el temps suficient perquè s'organitzin durant la teva baixa per cura de menor.

A partir de quin moment em puc demanar la baixa?

Per regla general, s'ha de demanar el dia del part, però es pot demanar a partir del 8è mes de gestació i descomptar els dies que s'han gaudit abans del naixement.

Si m'agafo la baixa abans de donar a llum o adoptar, se'm descompta del permís de maternitat?

Sí. Se't descomptaran del permís de 16 setmanes els dies gaudits abans del part.

Puc transferir els meus dies de permís per cura de menor a la meva parella?

No. El permís és un dret de la persona progenitora i no es pot cedir a l'altra progenitora.

Se m'ha acabat el permís, quines opcions tinc?

Tens l'opció de reduir-te la jornada laboral o pots pactar amb l'empresa una distribució concreta de la jornada laboral que et permeti conciliar.

He demanat una reducció de jornada, l'empresa me la pot denegar?

L'empresa pot denegar la reducció de jornada per una causa justificada de funcionament de l'empresa quan 2 o més treballadores de la mateixa empresa vulguin fer ús d'aquest dret.

Torna a l'índex

Les parelles del mateix gènere, tenim els mateixos drets?

Sí. La unificació dels antics permisos de maternitat i de paternitat en un únic permís (per cura del menor) no fan distinció pel gènere de les progenitores.

Soc mare soltera, tinc els mateixos drets?

Com a mare soltera tens dret a gaudir del permís de 16 setmanes. No obstant això, pots reclamar per la via judicial l'ampliació del permís per 16 setmanes més (per equiparar-ho a les parelles formades per dues progenitores). Hi ha sentències favorables que ho estan reconeixent.

Torna a l'índex

Capítol 19.

ASSETJAMENT I DISCRIMINACIÓ EN L'ÀMBIT LABORAL

Pàg. 150 a 154

El Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa



A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

He d'informar a l'empresa si estic patint assetjament?

Puc marxar de l'empresa si pateixo assetjament?

Puc gravar converses com a prova de l'assetjament?

Qui ha de provar l'assetjament?

Torna a l'índex

ASSETJAMENT I DISCRIMINACIÓ EN L'ÀMBIT LABORAL

Què és?

Per saber més sobre la LGTBI-fòbia al món laboral, clica aquí!

L'assetjament laboral és aquella conducta que de manera sistemàtica i abusiva es produeix en l'àmbit laboral i suposa un atemptat contra la salut i un atemptat contra la dignitat i/o integritat psíquica de les treballadores.

Drets i deures

- Deures de l'empresa:
  - Protegir les treballadores i promoure un ambient laboral sense assetjament i arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de les empreses dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

- Drets de les treballadores:
  - Treballar en un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.

- Deures de les treballadores:
  - Tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

- Drets de les representants de les treballadores:
  - Obligació de la representació legal de les treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament.
  - Fer recomanacions per negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.

Característiques

Perquè una conducta pugui ser considerada com assetjament laboral s'han de complir els requisits següents:

- Ha de ser una conducta que atempti contra la dignitat o integritat de la persona.
- Ha de ser de manera continuada en el temps.
- Ha de tenir lloc en l'àmbit laboral.

Torna a l'índex

Cal diferenciar l'assetjament de les ordres empresarials. L'empresa en la seva facultat de direcció ha de dirigir el desenvolupament del treball a través del comandament d'ordres o tasques que s'han de complir, encara que no les comprenguem o no estiguem d'acord. En tot cas, les ordres han de respectar sempre els drets de la treballadora, sense atemptar contra la seva dignitat, integritat moral o física. Encara que a vegades no es comprenguin.

Tipus de discriminació

L'assetjament es pot classificar segons la persona que exerceix l'assetjament:

- Assetjament vertical:
  - Vertical ascendent: la víctima es troba en un nivell jeràrquic superior.
  - Vertical descendent: és el cas més habitual, ja que es parteix de l'existència d'una relació de poder asimètrica. La víctima es troba en un nivell jeràrquic inferior.
- Assetjament horitzontal: l'assetjament és comès per treballadores del mateix nivell jeràrquic.

També, segons l'objecte de l'assetjament:

- Assetjament sexual: qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.
- Assetjament per raó de sexe: un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Procediment de denúncia

Si et trobes davant d'un cas d'assetjament laboral pots interposar les accions següents:

- Denunciar davant l'empresa: comunicar a l'empresa els fets seguint el que marca el protocol contra l'assetjament. En tot cas, és aconsellable que ho facis per escrit i també informar la representació de les treballadores.
- Denunciar davant la Inspecció de Treball: en cas que l'empresa no realitzi mesures per posar fi a la situació d'assetjament.

Torna a l'índex

- Denunciar davant els tribunals: és l’últim recurs. Segons la tipologia i gravetat dels fets podem denunciar per la via penal o social.

EL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L’ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L’EMPRESA

Què és?

El protocol per a la prevenció i abordatge de l’assetjament sexual i per raó de sexe a l’empresa és una eina útil per a les empreses per facilitar l’erradicació de l’assetjament i contribuir a la millora de la qualitat del treball i la salut de les persones treballadores.

Característiques

Cal adaptar-la a la realitat de cada empresa, a la seva organització i pràctiques habituals, i per això seria un error traslladar-ne el contingut de manera literal a la redacció del protocol de cada empresa.

Àmbit d’aplicació

El protocol és aplicable a totes les persones treballadores de l’empresa en el seu entorn laboral.

Objectiu

L’objectiu del protocol és definir el marc d’actuació davant de situacions d’assetjament sexual i per raó de sexe, amb la finalitat d’erradicar aquest tipus de conductes.

L’article 16 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals estableix que l’empresa ha de vetllar per la prevenció dels riscos i disposar de protocols per la prevenció i protecció del mobbing en el conveni col·lectiu d’aplicació.

S’haurà de detallar l’estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, els procediments i els recursos necessaris per a realitzar les accions de prevenció dels riscos a l’empresa.

És obligatori per a les empreses de més de 50 treballadores disposar d’un pla d’igualtat que protegeixi de l’assetjament laboral.

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

He d'informar a l'empresa si estic patint assetjament?

És el més recomanable perquè l'empresa no pugui al·legar que no en tenia coneixement, però és la teva decisió. Si l'assetjament l'està cometent la teva superior jeràrquica, hauries d'avisar a RRHH o a les responsables de prevenció de riscos laborals.

Puc marxar de l'empresa si pateixo assetjament?

Si s'acredita l'existència de l'assetjament pots extingir la relació laboral per decisió pròpia i demandar l'empresa per danys i perjudicis. En aquest cas tindràs dret a percebre l'atur i també la indemnització associada a l'acomiadament improcedent.

Puc gravar converses com a prova de l'assetjament?

Sí, sempre que siguis part de la conversa. El que no pots gravar són les converses de terceres persones on tu no hi participis, perquè estaries vulnerant el seu dret a la intimitat.

Qui ha de provar l'assetjament?

La càrrega de la prova recau sobre la persona que al·lega que s'està o s'ha produït l'assetjament.

Torna a l'índex

Capítol 20.

PROTECCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES EN L'ÀMBIT LABORAL

Pàg. 155 a 158



A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- Què passa si falto a la feina?
- L'empresa em pot acomiadar?
- Si deixo la feina, tindré dret a l'atur?
- Puc demanar una excedència?
- Puc adaptar la meva jornada?

Torna a l'índex

PROTECCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

Les violències masclistes, que inclou també la violència sexual (modificada per l'aprovació de la LO 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual) té incidència en l'àmbit laboral i la legislació laboral té una sèrie de mecanismes establerts per erradicar-les.

Vols saber com erradicar les violències masclistes invisibles i quotodianes en l'àmbit laboral?

Descarregat't la guia aquí!

Jornada laboral

Les treballadores víctimes de violència masclista i sexual tindran dret a la reducció o reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica i al canvi de centre de treball i a l'adaptació del seu lloc de feina.

Suspensió i extinció del contracte

La suspensió del contracte de treball comporta la reserva de lloc de feina. Té una durada inicial que no pot excedir els 6 mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, els tribunals poden prorrogar la suspensió per períodes de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos.

Es podrà extingir el contracte de treball per decisió pròpia (a efectes, com una baixa voluntària) amb dret a percebre la prestació d'atur.

Absències a la feina

Les absències o impuntualitat a la feina motivades per la situació de violència masclista i sexual es consideraran justificades i remunerades quan ho determinin els sistemes de serveis socials i de salut.

Treballadores autònomes víctimes de violència masclista i sexual

El cessament de la seva activitat derivada de la situació de violència masclista i sexual es considerarà com a cessament temporal de l'activitat i se suspendrà l'obligació de cotització per un període de 6 mesos i la situació serà considerada com assimilada a l'alta.

Torna a l'índex

Nul·litat dels acomiadaments

Serà causa de nul·litat els acomiadaments de treballadores víctimes de violència masclista i sexual (llevat que les causes de l'acomiadament es puguin acreditar).

Bonificació del contracte de substitució

Les empreses que formalitzin contractes per substituir les treballadores víctimes de violència masclista i sexual que hagin suspès el contracte de treball o hagin exercit el seu dret a la mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball tindran dret a una bonificació del 100% de les quotes empresarials.

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

Què passa si falto a la feina?

Les absències o impuntualitat a la feina motivades per la situació de violència masclista i sexual es consideraran justificades i remunerades sempre que així ho determinin els sistemes de serveis socials i de salut.

L’empresa em pot acomiadar?

Si l’empresa t’acomiada, llevat que les causes de l’acomiadament es puguin acreditar, com a treballadora víctima de violència masclista i sexual, l’acomiadament serà considerat nul.

Si deixo la feina, tindré dret a l’atur?

Sí. Com a treballadora víctima de violència masclista i sexual, pots extingir el contracte de treball per decisió pròpia (a efectes, com una baixa voluntària) amb dret a percebre la prestació d’atur.

Puc demanar una excedència?

Sí. Com a treballadora víctima de violència masclista i sexual, l’excedència comporta la reserva de lloc de feina.

Puc adaptar la meva jornada?

Sí. Com a treballadora víctima de violència masclista i sexual, tindràs dret a la reducció o reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica i al canvi de centre de treball i a l’adaptació del seu lloc de feina.

Torna a l'índex

Capítol 21.

EL PLA D'IGUALTAT

Pàg. 159 a 162



A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- La meva empresa està obligada a tenir un pla d'igualtat?
- La meva empresa té diversos centres de treball. Cada centre ha de tenir el seu pla d'igualtat?
- Qui s'ha d'encarregar d'elaborar el pla d'igualtat a la meva empresa?
- De manera voluntària la meva empresa pot elaborar un pla d'igualtat?

Torna a l'índex

EL PLA D'IGUALTAT

LO 3/2007

Què és?

El pla d'igualtat és un document que recull el conjunt de mesures encaminades a garantir la igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral.

Quines empreses han de tenir un pla d'igualtat?

Han de tenir elaborat i aprovat el seu pla d'igualtat:

- A partir del 7 de març de 2022, obligatòriament han de tenir aprovat el seu pla d'igualtat les empreses que tinguin entre 50 i 100 treballadores.
- Quan s'estableixi com a obligació en el conveni col·lectiu.
- Quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per a l'elaboració i aplicació del pla d'igualtat.

De totes maneres, totes les empreses poden, de manera voluntària, elaborar el seu pla d'igualtat.

En cas que l'empresa tingui més d'un centre, hi haurà només un únic pla d'igualtat aplicable a tota l'empresa, sens perjudici que puguin existir peculiaritats i accions concretes per respondre a les característiques específiques dels diferents centres de treball.

Parts implicades en l'elaboració

- La comissió negociadora: formada per un màxim de sis membres, que es formarà d'acord amb la representativitat dels sindicats legitimats del sector.
- L'empresa.

Inscripció

Els plans d'igualtat s'han d'inscriure a la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social o de les autoritats laborals de les CCAA.

Torna a l'índex

AVALOT

Contingut

Els plans d’igualtat han d’incloure els aspectes següents:

- Procés de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Promoció professional.
- Condicions de treball, inclosa l’auditoria salarial entre dones i homes.
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarepresentació femenina.
- Retribucions.
- Prevenció de l’assetjament sexual i per raó de sexe.

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

La meva empresa està obligada a tenir un pla d'igualtat?

Totes les empreses que tinguin entre 50 i 100 treballadores estan obligades a tenir un pla d'igualtat per assegurar la igualtat entre dones i homes en la seva empresa.

La meva empresa té diversos centres de treball. Cada centre ha de tenir el seu pla d'igualtat?

No. Hi haurà només un únic pla d'igualtat aplicable a tota l'empresa, però poden haver-hi peculiaritats i accions concretes segons les característiques específiques de cada centre de treball.

Qui s'ha d'encarregar d'elaborar el pla d'igualtat a la meva empresa?

El pla d'igualtat l'elaborarà de manera conjunta la comissió negociadora formada per un màxim de 6 persones membres dels sindicats legitimats del sector i l'empresa.

De manera voluntària la meva empresa pot elaborar un pla d'igualtat?

Sí. Les empreses que no estan obligades per llei a tenir un pla d'igualtat, poden voluntàriament elaborar el seu.

Torna a l'índex

Capítol 22.

MOBILITAT

Pàg. 163 a 168



- Mobilitat funcional
- Mobilitat geogràfica
- Modificacions substancials de les condicions de treball

A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- L'empresa em pot obligar a treballar a una altra ciutat o CCAA?
- Em poden degradar de funcions?
- Em poden fer fer altres funcions?

Torna a l'índex

AVALOT

MOBILITAT

La mobilitat és una condició laboral.

Hi ha diferents tipus:

MOBILITAT FUNCIONAL

Art. 39 ET

Què és?

La mobilitat funcional és la possibilitat que l'empresa té per canviar les tasques a una treballadora diferents de les pactades inicialment al contracte. És una decisió unilateral de l'empresa per ajustar les tasques de la plantilla a les seves necessitats (en cas que sigui un pacte entre la treballadora i l'empresa quedarà fora de la regulació, ja que es tractaria d'una modificació de les condicions laborals de mutu acord).

Tipus

Existeixen dos tipus de mobilitat funcional:

- Mobilitat funcional horitzontal o ordinària: és aquella que es produeix dins del mateix grup professional.
- Mobilitat funcional vertical o extraordinària: és aquella que comporta el canvi de funcions assignades a un altre grup professional (pot ser superior inferior).

Límits

- La mobilitat funcional horitzontal: la dignitat de la treballadora i que la treballadora tingui la titulació acadèmica requerida pel grup professional.
- Mobilitat funcional vertical s'ha de justificar per raons tècniques o organitzatives i ha de durar el temps indispensable.

Torna a l'índex

En qualsevol cas, si no es respecta la dignitat de la treballadora, es podrà demanar l'extinció del contracte d'acord amb l'establert a l'article 50 de l'Estatut de les Treballadores. Així doncs, en cas que s'encomanin funcions superiors a les del grup professional per un període superior a 6 mesos durant 1 any o a 8 mesos durant 2 anys, pots reclamar l'ascens si a això no s'hi oposa el que disposa el conveni col·lectiu o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions que exerceixes d'acord amb les regles en matèria d'ascensos aplicables a l'empresa, sens perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent.

L'empresa no pot acomiadar-nos per mitjà d'un acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda o manca d'adaptació al nou lloc de feina de l'article 52 de l'Estatut de les Treballadores.

Reclamació salarial

Tens dret a la compensació econòmica corresponent a les funcions que efectivament exerceixi, excepte en els casos de funcions inferiors, en què manté la retribució d'origen.

MOBILITAT GEOGRÀFICA

Art. 40 ET

Què és?

La mobilitat geogràfica és la capacitat que l'empresa té per canviar el centre de treball, sempre que això suposi el trasllat de treballadores que no hagin estat contractades específicament per prestar serveis de manera itinerant i, per tant, el trasllat exigeixi un canvi de residència habitual.

Diferència entre trasllat i desplaçament

Tot i que poden semblar conceptes iguals no ho són. El trasllat és aquella modificació del centre de treball de manera definitiva o quan superen els 12 mesos en un període de 3 anys. I el desplaçament és quan el canvi és temporal o quan no superi el termini estipulat pel trasllat.

Torna a l'índex

Característiques

- Notificació: l'empresa t'ha de notificar la decisió de trasllat i també a les representants legals amb una antelació mínima de 30 dies a comptar de la data de la seva efectivitat.
- Justificació: requereix justificació per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin. L'empresa pot fer desplaçaments temporals de les seves treballadores que exigeixin que hagis de residir en poblacions diferents de la del teu domicili habitual, i ha de pagar, a més dels salaris, les despeses de viatge i les dietes.
- Si per trasllat una de les cònjuges canvia de residència, l'altra, si és treballadora de la mateixa empresa, té dret a ser traslladada a la mateixa localitat si hi ha un lloc de treball.
- El trasllat o el canvi de centre de treball té una durada inicial de 6 mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar-te el lloc de treball que anteriorment ocupaves. Un cop acabat aquest període, podràs optar entre el retorn al teu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, caduca l'obligació de reserva esmentada.

Reclamacions

Tens dret a optar entre el trasllat i percebre una compensació per despeses, o l'extinció del contracte, i percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei; els períodes de temps inferiors a 1 any s'han de prorratejar per mesos, i amb un màxim de 12 mensualitats.

Tanmateix, sens perjudici de l'obligació de fer el trasllat en el termini d'incorporació, si no has optat per l'extinció del contracte laboral i no estàs d'acord amb la decisió de l'empresa, pots impugnar davant la jurisdicció social.

La sentència haurà de declarar si el trasllat és justificat o no i, en aquest últim cas, ha de reconèixer el teu dret a ser reincorporada al centre de treball d'origen.

Torna a l'índex

MODIFICACIONS SUBSTANCIALS DE LES CONDICIONS DE TREBALL

Art. 51 ET

Què són?

Les modificacions substancials de les condicions de treball són els canvis que pot efectuar l'empresa per motius econòmics, tècnics, organitzatius o de producció provats.

Tenen la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afecten les matèries següents:

- Jornada de treball.
- Horari i distribució del temps de treball.
- Règim de treball per torns.
- Sistema de remuneració i quantia salarial.
- Sistema de treball i rendiment.
- Funcions, si excedeixen els límits que preveu per a la mobilitat funcional.

Tindran caràcter col·lectiu si les modificacions substancials afecten al nombre següent de treballadores:

- 10 treballadores, a les empreses que ocupin menys de 100 treballadores.
- El 10% de treballadores de l'empresa en les que ocupin entre 100 i 300 treballadores.
- 30 treballadores, en les empreses que ocupin més de 300 treballadores.

Procediment

L'empresa ha de notificar-te a tu i a les representants legals la decisió de modificar substancialment les condicions de treball de caràcter individual amb una antelació mínima de 15 dies abans que es faci efectiva.

En els casos que la modificació afecti a la teva jornada de treball, l'horari i distribució del temps de treball, règim de treball per torns, al sistema de remuneració i quantia salarial i a les funcions, i et veus perjudicada per aquest canvi, tens dret a rescindir el contracte i percebre una indemnització de 20 dies de salari per any treballat (els períodes inferior a 1 any s'han de prorratejar per mesos, amb un màxim de 9 mesos).

També, en cas d'estar disconforme però no vols rescindir el contracte pots impugnar la decisió davant la jurisdicció social.

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

L'empresa em pot obligar a treballar a una altra ciutat o CCAA?

No. Si no estàs d'acord amb la decisió de l'empresa la pots impugnar davant la jurisdicció social. La sentència ha de declarar si el trasllat és justificat o injustificat i, en aquest últim cas, ha de reconèixer el teu dret a ser reincorporada al teu centre de treball inicial.

Em poden degradar de funcions?

Sí, l'empresa pot fer un canvi de funcions (mobilitat funcional) però sempre que es compleixin els requisits següents:

- Existència de raons tècniques i/o organitzatives que ho justifiquin.
- Que sigui temporal.
- La decisió ha de ser notificada a la representació sindical de les treballadores.

A més, has de pensar que la decisió pot ser considerada una modificació de les condicions de treball i no pas, mobilitat funcional, si va en el teu perjudici o menyscaba la teva dignitat.

Em poden fer fer altres funcions?

Sí. L'empresa en el seu poder de direcció pot decidir que desenvolupis altres funcions. En tot cas, s'ha de complir amb una sèrie de requisits que estableix l'Estatut de les Treballadores i també, el que marqui el conveni col·lectiu al respecte.

Torna a l'índex

Capítol 23.

EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ

Pàg. 169 a 173



A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- Si em fan un ERTO consumeixo atur?
- Si l'empresa està en ERTO em poden obligar a fer hores extres?
- Quan cobraré estan d'ERTO?
- L'empresa em pot obligar a fer les vacances durant un ERTO?
- En els ERTO parcials, puc decidir jo el percentatge de reducció?
- Si estic en ERTO, es redueixen les pagues extres?

AVALOT

EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ

ERTO

Art. 47 bis ET

Què és?

L'ERTO (expedient temporal de regulació d'ocupació) és una mesura de protecció que es produeix quan l'empresa ha de suspendre el contracte laboral per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

Situacions protegides

- Causes econòmiques: es produeixen quan la situació econòmica de l'empresa és negativa i es produeixen pèrdues actuals o previstes, la disminució del nivell d'ingressos si durant 2 trimestres consecutius és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.
- Causes organitzatives: quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció.
- Causes tècniques: quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció.
- Causes de producció: quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

El contracte laboral també es pot suspendre per causes derivades de la força major.

Característiques

Durant les suspensions de contractes o les reduccions de jornada s'ha de promoure el desenvolupament d'accions formatives vinculades a l'activitat professional de les treballadores afectades l'objecte de les quals sigui augmentar la seva polivalència o incrementar la seva ocupabilitat.

Torna a l'índex

Tramitació

El procediment, que és aplicable sigui quin sigui el nombre de treballadores de l'empresa i el nombre d'afectades per la suspensió.

- 1r pas: Comunicació a l'autoritat laboral competent i l'obertura simultània d'un període de consultes amb les representants legals de les treballadores d'una durada no superior a 15 dies.
- 2n pas: Un cop finalitzat el període de consultes, decisió empresarial que pot ser objecte d'impugnació davant l'autoritat judicial.

ERO

Art. 51 ET

Què és?

L'ERO (Expedient de regulació d'ocupació) és un mecanisme legal al qual es pot acollir l'empresa per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció i acomiadar les seves treballadores si es reuneixen una sèrie de requisits.

Conversió ERTO-ERO

És possible però s'han de complir una sèrie de requisits:

- Causa diferent: es pot aplicar un ERO si les causes que van motivar l'ERTO són diferents a les que s'al·leguen per a dur a terme l'ERO.
- Mateixa causa: es produeixi un canvi substancial i rellevant amb relació a les circumstàncies que van motivar la suspensió de l'ERTO.

Mecanisme XARXA

El Mecanisme XARXA crea el mecanisme de flexibilitat i d'estabilització de l'ocupació que suposa una protecció per a crisis econòmiques cícliques o de sector. S'activarà per acord del consell de ministres, prèvia informació i consulta amb els sindicats i organitzacions empresarials.

Torna a l'índex

S'estableix dues modalitats:

- Modalitat cíclica: quan existeixi una conjuntura macroeconòmica que aconselli l'adopció d'instruments d'estabilització de l'ocupació. Durada màxima d'1 any.
- Modalitat sectorial: quan en un determinat sector s'apreciïn canvis que generin necessitats de transició professional. Durada inicial d'1 any amb possibilitat de 2 pròrrogues de 6 mesos cadascuna (en total, 2 anys).

Quantia

La protecció per a les treballadores afectades pel Mecanisme Xarxa: prestació fins a la data de finalització del període d'aplicació. La prestació és del 70% de la base reguladora. La prestació no consumeix prestació per desocupació.

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

Si em fan un ERTO consumeixo atur?

Sí. Mentre estàs en ERTO per cada dia de suspensió que es percebi de prestació d’atur, es consumirà 1 dia de dret a la prestació d’atur.

Si l’empresa està en ERTO em poden obligar a fer hores extres?

No. Les hores extres estan prohibides mentre duri l’ERTO, llevat que les hagis de realitzar per força major.

Quan cobraré estan d’ERTO?

Els ERTO derivats de causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció, l’import diari de la prestació, durant els 180 primers dies serà del 70% de la base reguladora, i a partir del dia 181 fins al final de la prestació el 50%.

En els ERTO per causes de força major, cobraràs el 70% de la base reguladora, durant tota la seva vigència.

L’empresa em pot obligar a fer les vacances durant un ERTO?

No. En cap cas l’empresa pot imposar les vacances de manera unilateral. Les vacances generades durant l’any i que les pots gaudir dins de l’any natural a causa d’un ERTO, les podràs gaudir un cop finalitzi l’ERTO independentment si ja ha finalitzat l’any.

En els ERTO parcials, puc decidir jo el percentatge de reducció?

No. El percentatge de reducció de l’ERTO el decideix l’empresa.

Si estic en ERTO, es redueixen les pagues extres?

Sí. Durant l’ERTO les pagues extres es veuran reduïdes.

Torna a l'índex

Capítol 24.

TELETREBALL I TREBALL A DISTÀNCIA

Pàg. 174 a 179

- Teletreball
- Treball a distància
- Desconnexió digital



A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- Què puc fer si l'empresa m'envia whatsapps o emails a la nit?
- Què passa si l'empresa et sanciona per no contestar fora del meu horari laboral?
- Fent teletreball puc treballar des de qualsevol lloc?
- Fent teletreball, la inspecció de riscos dins de la llar, és obligatòria?
- Si tinc un accident domèstic mentre teletreballo, es considera accident laboral?
- Si mentre estic fent teletreball he de sortir de casa per atendre una obligació professional i tinc un accident, es considera un accident laboral?
- Si fent teletreball, surto a comprar i tinc un accident, es considera accident laboral?

Torna a l'índex

TELETREBALL I TREBALL A DISTÀNCIA

TELETREBALL

Vols saber més sobre el teletreball? Descarregat't la guia aquí!

Què és?

El teletreball és aquella feina que es desenvolupa a distància mitjançant exclusivament o de manera predominant amb mitjans i sistemes informàtics, telemàtics o de telecomunicació.

TREBALL A DISTÀNCIA

Art. 2 Llei 10/2021

Què és?

El treball a distància és aquella forma de treball mitjançant la qual la feina es desenvolupa de manera regular al domicili de la treballadora o en un altre lloc escollit per aquesta durant tota la seva jornada o de manera parcial.

Limitacions

Les treballadores menors d'edat i les persones amb contracte en pràctiques podran fer treball a distància sempre que s'asseguri almenys un 50% de la jornada de manera presencial.

Característiques

- L'acord de teletreball serà voluntari.
- La decisió serà reversible tant per part de l'empresa com per la treballadora.
- L'acord s'ha de formalitzar per escrit i l'empresa ha d'entregar una còpia a les representants de les treballadores.

Drets i deures

Els drets de les treballadores associats al treball a distància o teletreball són els següents:

Torna a l'índex

- Dret a la formació.
- Dret a la promoció professional.
- Dret a la dotació suficient i manteniment dels mitjans i equipaments.
- Dret a l'abonament i compensació de les despeses.
- Dret a l'horari flexible.
- Dret al registre d'horari adequat.
- Dret a la prevenció de riscos laborals.
- Dret a la intimitat i protecció de dades.
- Dret a la desconnexió digital.
- Drets de naturalesa col·lectiva.

Els deures de les treballadores a distància són els mateixos que els que s'apliquen a la modalitat presencial.

Riscos associats al teletreball o treball a distància

Llei 10/2021

El teletreball com una forma més d'organització del treball ens pot comportar riscos com a treballadores en el desenvolupament de la nostra feina.

Els principals riscos associats al teletreball són:

- Riscos ergonòmics: són de tipus musculoesquelètic i de vista que es produeixen per:
    - Manca d'equips adequats: portàtils sense pantalla i teclat auxiliar, cadires no ergonòmiques ni preparades per al treball intensiu d'un lloc de treball, etc.
    - Manca de condicions ambientals adequades: especialment il·luminació, però també temperatura a les estacions més extremes de l'any.
    - Altres qüestions de l'organització del treball que poden incrementar els riscos ergonòmics, com ara l'ampliació de la jornada, l'absència de descansos, les càrregues de treball excessives, etc.

- Riscos psicosocials:
    - Excessiva càrrega de treball, manca de socialització i sistemes de control abusius.
    - Manca de suport laboral: provoca dificultats per resoldre problemes que abans es podien solucionar més fàcilment perquè es tenia un contacte més directe amb les companyes i caps.

Torna a l'índex

- Manca de planificació: abús excessiu de reunions, necessitat d'estar sempre connectada per por que els caps pensin que no s'està treballant, respondre totes les trucades, contestar ràpid els correus, no disposar d'un espai separat o dedicat exclusivament a la feina, límits difusos entre el treball i la família, aïllament, etc.

El teletreball no pot ser en cap cas un motiu que afecti la salut laboral de les treballadores ni pot ser una excusa per reduir els drets laborals.

Prevenció dels riscos psicosocials derivats del teletreball

- Per evitar l'aïllament de la treballadora és important mantenir el contacte amb la resta de companyes i combinar el teletreball amb la feina presencial.
- S'han d'establir els mecanismes de suport i els canals de comunicació entre treballadores i amb un ús racional de les tecnologies (evitar abusar de les videoconferències).
- Definir les franges de disponibilitat durant la jornada de teletreball i determinar les franges horàries durant les quals les caps poden contactar amb les treballadores.

DESCONNEXIÓ DIGITAL

Art. 88 LO 3/2018

Què és?

La desconnexió digital és un dret de les treballadores que s'inclou dins del dret al descans. El dret s'estableix per tal de garantir, fora del temps de treball legalment i/o convencionalment establert, el respecte al temps de descans de les treballadores així com el respecte a la seva intimitat personal i familiar.

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

Què puc fer si l’empresa m’envia whatsapps o emails a la nit?

No estàs obligada a contestar, ja que les comunicacions de l’empresa fora de l’horari laboral suposen una vulneració del dret a la desconnexió digital i que també afecta negativament al dret a la conciliació familiar i laboral i al dret al descans.

Si les comunicacions són reiterades, ports denunciar a Inspecció de Treball, ja que es tractaria d’una infracció greu o molt greu (en funció de la gravetat del cas).

Què passa si l’empresa et sanciona per no contestar fora del teu horari laboral?

Pots impugnar la sanció en un termini de 20 dies hàbils (no s’inclouen els dissabtes, diumenges ni festius) a comptar des del moment de recepció de la sanció.

Fent teletreball puc treballar des de qualsevol lloc?

No. El lloc per a realitzar el teletreball serà el teu domicili o el lloc que es pacti amb l’empresa a l’acord de teletreball, però en tot cas, no pot variar, llevat que la teva tasca ho requereixi (per exemple, si treballes com a comercial i has de fer visites a les clientes).

Fent teletreball, la inspecció de riscos dins de la llar, és obligatòria?

L’empresa està obligada a fer l’avaluació de riscos laborals, però si el centre de treball és el teu domicili particular, només la pot fer amb el teu consentiment. Com a treballadora, estàs obligada a col·laborar amb l’empresa en la prevenció de riscos, però es poden buscar maneres alternatives per fer l’avaluació que no comportin la visita presencial a casa teva, com per exemple, la realització de fotografies o plànols amb mesures de l’espai i mobiliari.

En qualsevol cas, l’avaluació de riscos solament pot referir-se al lloc utilitzat per treballar a distància i no a tot el teu domicili.

Torna a l'índex

Si tinc un accident domèstic mentre teletreballo, es considera accident laboral?

Depèn del tipus d'accident, el lloc i el temps. En tot cas, si no hi ha regulació específica al conveni col·lectiu o es pacta expressament, ens regirem per la normativa general que estableix que *"com determina la Llei general de la Seguretat Social: les lesions sofertes durant el temps i en el lloc de treball es consideren, excepte que es provi el contrari, accidents de treball"*, ja que existeix una presumpció de laboralitat dels accidents que tinguin lloc durant la jornada laboral i al centre de treball, que en aquest cas és el teu domicili.

Si mentre estic fent teletreball he de sortir de casa per atendre una obligació professional i tinc un accident, es considera un accident laboral?

Sí. És un accident laboral "en missió".

Si fent teletreball, surto a comprar i tinc un accident, es considera accident laboral?

No. L'accident no ha tingut lloc a dins del teu domicili i anar a comprar, llevat que sigui una de les teves funcions, no és una tasca relacionada amb la feina.

Torna a l'índex

Capítol 25.

INSPECCIÓ DE TREBALL

Pàg. 180 a 183



A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- Puc contactar jo personalment com a treballadora a Inspecció de treball?
- Com puc presentar una denúncia a Inspecció de treball?
- Puc contactar amb inspecció de treball de forma anònima?
- Puc fer una denúncia de manera col·lectiva entre les treballadores de l'empresa?
- Puc denunciar un cas del qual tinc coneixement encara que no sigui la meva empresa?

Torna a l'índex

INSPECCIÓ DE TREBALL

Què és?

Llei 23/2015

La Inspecció de Treball i Seguretat Social és un servei públic al qual correspon exercir les funcions següents:

- Funció de vigilància del compliment de les normes en l'àmbit laboral i exigir les responsabilitats pertinents, en les matèries següents:
  - Matèries laborals.
  - Prevenció de riscos laborals.
  - Seguretat social i protecció social.
  - Col·locació.
  - Ocupació.
  - Formació professional per l'ocupació i protecció de la desocupació.
  - Igualtat de tracte i d'oportunitats i no discriminació en l'àmbit laboral.
- Funció d'assistència tècnica i assessorament: a empreses, organismes públics i emetre informes a sol·licitud dels òrgans judicials.
- Funció de conciliació, mediació i arbitratge.

L'acció de denúncia

En cas d'incompliment de la normativa laboral, qualsevol persona pot denunciar davant d'Inspecció de Treball, ja que l'acció de denúncia és pública.

Per tant, no només poden denunciar les persones afectades directament per les infraccions comeses.

L'acció de mediació

És una opció extrajudicial de resolució de conflictes a petició de les persones afectades, és a dir, que és voluntària. És un procediment més àgil i flexible que la via judicial i que permet a les persones implicades (treballadores i empresa) estalviar temps i recursos econòmics.

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

Puc contactar jo personalment com a treballadora a Inspecció de treball?

Sí. Com a persona afectada pots presentar una denúncia a Inspecció de Treball directament sense necessitat de cap mena d'intermediació.

Com puc presentar una denúncia a Inspecció de treball?

Cal presentar la denúncia de manera telemàtica i no cal desplaçar-s'hi presencialment. S'ha d'accedir al tràmit de '*Denúncia per irregularitats laborals*' al seu web (preferiblement a través de Google Chrome) i seguir les indicacions.

La denúncia arribarà directament i de forma immediata a la Inspecció de Treball de Catalunya.

Puc contactar amb inspecció de treball de forma anònima?

No. La Inspecció de Treball no tramita denúncies anònimes i, per tant, la persona s'ha d'identificar per tal que l'organisme sancionador pugui fer les investigacions pertinents. En tot cas, la identitat de la persona denunciant es tractarà amb la confidencialitat requerida per tal que no es vegi perjudicada.

Puc fer una denúncia de manera col·lectiva entre les treballadores de l'empresa?

No. Les denúncies són individuals, tot i que sobre un mateix cas, totes les persones afectades poden interposar les seves respectives denúncies.

Torna a l'índex

Puc denunciar un cas del qual tinc coneixement encara que no sigui la meva empresa?

Davant de qualsevol infracció en matèria laboral per part d'una empresa pot ser denunciable davant de la Inspecció de Treball i Seguretat Social per qualsevol persona que en tingui coneixement.

Per tant, no cal que la persona denunciant sigui ni treballadora de l'empresa denunciada ni persona afectada.

Torna a l'índex

Capítol 26.

LA FUNCIÓ PÚBLICA

Pàg. 184 a 197



A QUÈ ET RESPONDREM EN AQUEST CAPÍTOL

- Si sóc funcionària puc fer vaga?
- Si sóc funcionària puc demanar una excedència voluntària?

Al final del capítol trobaràs més preguntes relacionades amb el tema.

Torna a l'índex

AVALOT

LA FUNCIÓ PÚBLICA

EBEP- RD legislatiu 5/2015

EL RÈGIM JURÍDIC DE LA FUNCIÓ PÚBLICA

La funció pública és un àmbit del dret administratiu que regula les relacions del personal que integren la funció pública, és a dir, el personal funcionari públic, el personal estatutari i el personal laboral amb la mateixa administració pública.

La normativa bàsica que regula la funció pública és la següent:
- Constitució Espanyola (CE).
- Llei de l'Estatut bàsic de l'empleada pública (EBEP) amb caràcter bàsic per a tot l'Estat.

EL PERSONAL QUE TREBALLA A L'ADMINISTRACIÓ

La persona empleada pública és aquella que presta els seus serveis a una administració pública, sigui quina sigui la naturalesa del vincle que els uneix amb l'administració.

Hi ha 4 classes de personal que treballa a l'administració:
- El personal funcionari de carrera: és aquell que, en virtut de nomenament legal, està vinculat amb l'administració pública per una relació estatutària (no contractual) regulada pel dret administratiu per a l'acompliment de serveis professionals retribuïts de caràcter permanent.
- El personal funcionari interí: de caràcter temporal que desenvolupen les tasques del personal funcionari de carrera per les causes establertes legalment.
- El personal laboral: és aquell que es vincula amb l'administració mitjançant un contracte de treball.
- El personal eventual: de caràcter no permanent i de nomenament lliure per realitzar funcions d'assessorament.

DRETS I DEURES DE LES EMPLEADES PÚBLIQUES

Drets individuals de les empleades públiques

- A la inamobilitat en la condició de funcionari de carrera.
- A la progressió en la carrera professional i promoció interna.

Torna a l'índex

- A l'acompliment efectiu de les funcions.
- A l'adopció de mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.A la no discriminació per cap motiu.
- A la formació contínua.
- A la defensa jurídica i protecció de l'administració pública.
- A percebre les retribucions i les indemnitzacions per raó del servei.
- A les vacances, descansos, permisos i llicències.
- A la llibertat d'expressió dins dels límits de l'ordenament jurídic.
- A rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.
- A la intimitat en l'ús de dispositius digitals llocs a la seva disposició.
- A la jubilació i prestacions a la Seguretat Social corresponents.

Drets individuals exercits col·lectivament de les empleades públiques

- A la llibertat sindical.
- A la negociació col·lectiva i a la participació en la determinació de les condicions de treball.
- A l'exercici de la vaga, amb la garantia del manteniment dels serveis essencials de la comunitat.
- Al plantejament de conflictes col·lectius de treball, d'acord amb la legislació aplicable en cada cas.
- Al de reunió, en els termes establerts en l'EBEP.

Deures de les empleades públiques

Art. 52
EBEP

Hauran d'exercir amb diligència les tasques que tinguin assignades i vetllar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic, i hauran d'actuar conformement als principis següents: objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental, i respecte a la igualtat entre dones i homes, que inspiren el Codi de Conducta de les empleades públiques configurat pels principis ètics i de conducta.

Torna a l'índex

EL SISTEMA DE RETRIBUCIÓ

Les retribucions de les funcionàries de carrera es classifiquen en bàsiques i complementàries.

-Les retribucions bàsiques:

- Es fixen a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.
- Estan integrades per:
  - El sou assignat a cada Subgrup o Grup de classificació professional.
  - Els triennis, que consisteixen en una quantitat per cada 3 anys de servei.

-Les retribucions complementàries: És aquella quantia que s'establirà per les administracions públiques atenent els factors següents:

- La progressió aconseguida dins del sistema de carrera administrativa.
- L'especial dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, incompatibilitat exigible per a l'acompliment de determinats llocs de treball.
- El grau d'interès, iniciativa, esforç i el rendiment o resultats obtinguts.
- Els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

Les retribucions del personal laboral: Les retribucions del personal laboral es determinaran d'acord amb la legislació laboral, el conveni col·lectiu que sigui aplicable i el contracte de treball, és a dir, que inclouen les retribucions bàsiques (salari base, complement d'homogeneïtzació i complement de conveni), complement d'antiguitat, pagues extraordinàries i complement i plusos específics dels llocs a desenvolupar d'acord amb el conveni que correspongui.

Les pagues extres

Les pagues extraordinàries seran 2 a l'any, cadascuna per l'import d'una mensualitat de retribucions bàsiques i de la totalitat de les retribucions complementàries.

Torna a l'índex

LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Les empleades públiques tenen dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional per a la determinació de les seves condicions de treball.

El mandat de les persones membres de les juntes de personal i de les delegades de personal serà de 4 anys, amb possibilitat de reelecció.

JORNADA DE TREBALL I VACANCES

Cada administració establirà la jornada general i les jornades especials de treball de les seves funcionàries públiques. La jornada de treball podrà ser a temps complet o a temps parcial.

Les funcionàries públiques tenen dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de 22 dies hàbils. El període de vacances anuals retribuïdes de les funcionàries públiques no pot ser substituït per una quantia econòmica.

Per al personal laboral el règim de jornada de treball, permisos i vacances serà el que s'estableix en l'EBEP i en la legislació laboral corresponent.

PERMISOS

Les funcionàries públiques tindran dret a gaudir dels permisos següents:

- Per defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi de repòs domiciliari, d'una familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat: 3 dies hàbils (5 dies hàbils quan sigui en diferent localitat).
- Per trasllat de domicili sense canvi de residència: 1 dia.
- Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determini.
- Per a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud: durant els dies de la seva celebració.

Torna a l'índex

- Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per les funcionàries embarassades i, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball: El temps indispensable.

- Per lactància d'una criatura menor de 12 mesos: 1 hora d'absència del treball que podrà dividir en dues fraccions. Es podrà substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en 1 hora a l'inici o al final de la jornada. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple.

- Per naixement de criatures prematures o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part: un màxim de 2 hores diàries percebent les retribucions íntegres. També, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

- Per raons de guarda legal i es tingui la cura directa d'alguna menor de 12 anys, de persona major que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi activitat retribuïda o cura de familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat: reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.

- Per la cura de familiar de primer grau: reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'1 mes.

- Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral: el temps indispensable.

- Per assumptes propis: 6 dies.

- Per matrimoni: 15 dies.

Torna a l'índex

- Per raó de violència de gènere o de violència sexual sobre la dona funcionària: les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere o de violències sexuals, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut corresponents.

CONCILIACIÓ I PROTECCIÓ A LA CRIANÇA

Durada del permís per cura de menor

La durada del permís per cura de menor, adopció i acolliment és de **16 setmanes**.

- Per a la progenitora gestant: les 6 setmanes immediatament posteriors al part seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat de la criatura i, cada criatura a partir de la segona en els supòsits de part múltiple, una per a cadascuna de les progenitores.
- Per a la progenitora no gestant: les 6 setmanes immediatament posteriors seran en tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'ampliarà en 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat de la criatura i, cada criatura a partir de la segona en els supòsits de part múltiple, una per a cadascuna de les progenitores.
- Per la cura de menor malalt per càncer: a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada, percebent les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on vingui prestant els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, de la criatura menor d'edat afectada per càncer.

Permís retribuït per gestació

Cada administració pública, en el seu àmbit, podrà establir a les funcionàries en estat de gestació, un permís retribuït, a partir del 1r dia de la setmana 37 d'embaràs, fins a la data del part.

En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís podrà iniciar-se el 1r dia de la setmana 35 d'embaràs, fins a la data de part.

Torna a l'índex

ACCÉS A L'OCUPACIÓ PÚBLICA

Tenen dret a accedir a l'ocupació pública **totes les ciutadanes** d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, i d'acord amb el que es preveu a l'EBEP i a la resta de l'ordenament jurídic.

Els principis que regeixen el sistema de selecció són els següents:

- Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.
- Transparència.
- Imparcialitat i professionalitat de les membres dels òrgans de selecció.
- Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar.
- Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

Requisits generals

Per poder accedir a la funció pública has de complir els requisits següents:

- Tenir la nacionalitat espanyola.
- Tenir la capacitat funcional per a l'acompliment de les tasques.
- Tenir 16 anys i no excedir, si escau, de l'edat màxima de jubilació forçosa.
- No haver estat separada mitjançant expedient disciplinari o inhabilitada per resolució judicial del servei de qualsevol de les administracions públiques.
- Tenir la titulació exigida.
- En les CCAA amb més d'una llengua oficial: la capacitació de coneixement de les llengües.
- Altres requisits específics que guardin relació objectiva i proporcionada amb les funcions assumides i les tasques a exercir i que en tot cas, hauran d'establir-se de manera abstracta i general.

Torna a l'índex

PÈRDUA DE LA CONDICIÓ DE FUNCIONÀRIA

La condició de funcionària de carrera es podrà perdre pels motius següents:

- La renúncia a la condició de funcionària.
- La pèrdua de la nacionalitat.
- La jubilació total.
- La sanció disciplinària de separació del servei que tingués caràcter ferm.
- La pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic que tingui caràcter ferm.

També es podrà renunciar voluntàriament a la condició de funcionària si es manifesta per escrit i és acceptada expressament per l'administració. Aquesta renúncia no podrà ser acceptada si hi ha un expedient disciplinari en curs o s'ha dictat obertura de judici oral per la comissió d'un delicte.

EXCEDÈNCIES

L'excedència de les funcionàries de carrera podrà ser de les següents modalitats:

- Excedència voluntària per interès particular: hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant un període mínim de 5 anys immediatament anteriors. La concessió o denegació de l'excedència quedarà subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.

Durant el temps que duri l'excedència no es reportaran retribucions, ni serà computable el temps que romanguin en tal situació a l'efecte d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

- Excedència voluntària per agrupació familiar: no s'exigeix període mínim de prestació de serveis.

Durant el temps que duri l'excedència no es reportaran retribucions, ni serà computable el temps que romanguin en tal situació a l'efecte d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

Torna a l'índex

- Excedència per cura de familiars: de durada no superior a 3 anys per a atendre a cura de cada criatura o cura de familiar a càrrec seu, fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateixa i no exerceixi activitat retribuïda.

El temps que duri l'excedència serà computable a l'efecte de triennis, carrera i drets en el règim de Seguretat Social que sigui aplicable. El lloc de treball es reservarà, almenys, durant dos anys. Transcorregut aquest període, aquesta reserva ho serà a un lloc en la mateixa localitat i d'igual retribució.

- Excedència per raó de violència de gènere o de violència sexual: sense haver d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència.

Durant els 6 primers mesos (ampliables 3 mesos amb un màxim de 18 mesos) es tindrà dret a la reserva de lloc de feina i serà imputable a efectes d'antiguitat, carrera i drets en el règim de la Seguretat Social que sigui aplicable i durant els 2 primers mesos es tindrà dret a percebre les retribucions íntegres.

- Excedència per raó de violència terrorista: sense haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència en la mateixa igual.

FALTES I SANCIONS

Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus.

Es podran imposar les sancions següents:

- Separació del servei de les funcionàries, que en el cas de les funcionàries interines comportarà la revocació del seu nomenament, i que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus.
- Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per a ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que s'exercien.

Torna a l'índex

- Suspensió ferma de funcions, o d'ocupació i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
- Trasllat forçós, amb canvi o sense canvi de localitat de residència, pel període que en cada cas s'estableixi.
- Demèrit, que consistirà en la penalització a l'efecte de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
- Advertència.
- Qualsevol altra establerta per la llei.

Prescripció de les infraccions i sancions

Els terminis de prescripció de les infraccions són els següents:

- Les infraccions molt greus: 3 anys.
- Les infraccions greus: 2 anys.
- Les infraccions lleus: 6 mesos.

Els terminis de prescripció de les sancions són els següents:

- Les sancions imposades per faltes molt greus: 3 anys.
- Les sancions imposades per faltes greus: 2 anys.
- Les sancions imposades per faltes lleus: 1 any.

Aquest termini de prescripció de les faltes començarà a comptar-se des que s'haguessin comès o des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades.

PLANS D'IGUALTAT

Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol classe de discriminació laboral entre dones i homes.

També, hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en aquest.

Torna a l'índex

PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS A LA FUNCIÓ PÚBLICA

Les administracions públiques hauran d'adoptar les mesures necessàries de prevenció i protecció dels riscos derivats del treball. Així doncs, les administracions hauran de tenir en compte els aspectes apuntats més amunt en les avaluacions dels riscos i, d'acord amb això, han d'adoptar les mesures de prevenció i protecció que siguin necessàries.

Torna a l'índex

PREGUNTES I RESPOSTES

Si sóc funcionària puc fer vaga?

Sí. El dret a vaga és un dret fonamental que tens reconegut, sempre amb la garantia del manteniment dels serveis essencials de la comunitat.

Si sóc funcionària puc demanar una excedència voluntària?

Sí. Pots demanar una excedència voluntària per un interès particular sempre que hagis prestat serveis efectius durant un període mínim de 5 anys.

Quants dies de vacances tinc com a funcionària?

Tens dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de 22 dies hàbils.

L'administració pública em pot denegar l'excedència voluntària?

Sí. La concessió o denegació de l'excedència voluntària per interès particular quedarà subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.

Puc perdre la condició de funcionària?

Sí. En cas de sanció disciplinària de separació del servei o quan la pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic tinguin caràcter ferm.

Puc renunciar a la condicio de funcionària?

Sí. Pots renunciar voluntàriament a la condició de funcionària si ho manifestes per escrit i és acceptada expressament per l'administració però aquesta renúncia no podrà ser acceptada si hi ha un expedient disciplinari en curs o s'ha dictat obertura de judici oral per la comissió d'un delicte.

Torna a l'índex

Si treballo a l’administració com a personal laboral quines normes se m’apliquen?

Com a personal laboral que treballa a l’administració pública estaràs subjecte al dret privat, ja que la vinculació amb l’administració serà mitjançant un contracte de treball. La relació, per tant, serà una relació de treball que quedarà regulada per la legislació laboral, regulació de l'àmbit del dret privat.

Torna a l'índex

QUÈ ÉS L'AVALOT?

L'Avalot som les joves de la UGT de Catalunya. Som el primer sindicat juvenil creat al nostre país i un dels primers d'Europa.

Les joves tenim unes problemàtiques sociolaborals específiques que ens afecten de manera diferent al col·lectiu adult i, per això, s'han de defensar amb veu pròpia. A més, nosaltres, les joves, estem capacitades per aixecar la nostra veu autònomament per defensar els nostres interessos. Des de fa més de 25 anys les joves de la UGT de Catalunya **ens organitzem de forma autònoma i assembleària**. Això ens permet prendre les nostres pròpies decisions, i decidir sobre el nostre futur; i el més important: sobre el nostre present!

Així doncs, l'Avalot és l'espai de participació jove dins del nostre sindicat, on som les protagonistes per defensar els nostres drets i condicions laborals. Nosaltres decidim com volem que sigui la nostra organització, com volem treballar i cap a on volem anar.

No volem enganyar-te; no és fàcil. Al sistema capitalista i heteropatriarcal li molesta que les joves ens organitzem, i fa tot el possible per impedir-ho. Gràcies a la unitat i a la consciència de classe, històricament hem aconseguit els drets laborals que avui encara ens queden.

Després de pagar les conseqüències de les dues darreres crisis econòmiques, la del 2008 i la de la COVID-19, de la qual no som culpables, volen fer-nos creure que la situació de precarietat i inestabilitat que vivim actualment és normal. No podem deixar que ens arruinin el nostre futur!

Tenim tot el dret de poder establir i mantenir el nostre projecte de vida amb unes condicions dignes que el facin possible.

Torna a l'índex

Des de l’Avalot, com a sindicat juvenil, sabem que la informació és cabdal per poder defensar els nostres drets com a treballadores.

El nostre sindicat va néixer de la necessitat de defensar la dignitat laboral, l’emancipació social i l’apoderament juvenil, ja que entenem que les joves hem de ser nosaltres mateixes les que hem de defensar els nostres drets i llibertats, sent les protagonistes de les nostres vides i de lluites compartides.

Creiem que el canvi és possible, sempre que totes hi posem de la nostra part, perquè després de tant lluitar pels nostres drets, estem segures que ens mereixem la nostra recompensa! Des de l’Avalot entenem que l’acció sindical és l’eina bàsica i necessària que ha de desenvolupar el sindicat per defensar i millorar les condicions de les treballadores, tant en el terreny social com en el sindicat, i de manera unitària per part de tot el col·lectiu.

Volem fomentar la participació de les joves del país en el si de l’Avalot, entesa com a via d’assessorament i canalització de les problemàtiques que tenen, i la participació de les joves treballadores, tant de petites i mitjanes com de grans empreses, en les seves respectives seccions sindicals i comitès d’empresa, ja que cal seguir lluitant pel respecte als nostres drets laborals.

Per desarticular el sistema capitalista, heteropatriarcal i adultcentrista necessitem el suport de totes les persones compromeses amb els drets i llibertats de les joves de classe treballadora.

Tu també pots col·laborar en les nostres lluites. No ho dubtis i participa amb veu pròpia dins l’Avalot!

Fem-nos fortes!

Torna a l'índex

FEM-NOS FORTES

@avalotcat

WWW.AVALOT.CAT

Plaça Vázquez Montalbán, nº 4
08001 Barcelona
T. 93 304 68 18
avalot@catalunya.ugt.org

AVALOT